

Трудове право, право соціального забезпечення

349.2 (477)

**Остапенко Леонід Олексійович**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри цивільного права та процесу*

*Навчально-науковий інститут права та психології*

*Національного університету «Львівська політехніка»,*

**Остапенко Леонид Алексеевич**

*кандидат юридических наук,*

*доцент кафедры гражданского права и процесса,*

*Учебно-научный институт права и психологии*

*Национального университета «Львовская политехника»*

**Ostapenko Leonid**

*PhD in Law, Associate Professor of the*

*Department of Civil Law and Process*

*Educational and Scientific Institute of Law and Psychology of the*

*National University «Lviv Polytechnic»*

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ЯК ОДИН З ВИДІВ ДЖЕРЕЛ**

**РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ**

**ИСТОЧНИКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**REGULATORY ACTS, AS ONE OF THE SOURCES OF**

**IMPLEMENTATION OF LABOR RELATIONS**

*Анотація. Трудове право України, як окрема галузь національного права знаходиться у постійному розвитку і характеризується великою різноманітністю та чималою кількістю джерел, які є основою і підставами для регулювання соціально-трудоових та інших пов'язаних з*

ними відносин. Особливе значення мають чинні нормативно-правові акти при регулювання відносин, які пов'язані із зайнятістю населення та його працевлаштуванням. Питання характеристики нормативно-правових актів у сфері праці має розгляд в у науковій літературі, завдяки якій у значній мірі визначено узагальнені підходи стосовно самого поняття нормативно-правового акта та його складових елементів, наявність яких має динамічний характер і може змінюватися залежно від політичних, економічних, соціальних та інших умов розвитку українського суспільства і держави.

Існуючі на сьогодні пропозиції науковців стосовно систематизації нормативно-правових актів мають певну узгодженість, яка дозволяє готувати, ухвалювати і впроваджувати їх у життя. Разом з тим, існують недоліки які мають місце під час розробки проектів нормативно-правових актів і свідчать про недостатній професійний досвід їх авторів. Особливою проблемою залишається правозастосовна діяльність органів (посадових осіб), які уповноважені здійснювати реалізацію нормативно-правових актів, а також нагляд і контроль за їх дотриманням і виконанням.

Правозастосовна практика використання нормативно-правових актів, особливо у сфері соціально-трудових та інших пов'язаних з ними відносин свідчить про їх помилкове тлумачення за юридичною силою, за строком дії, за предметом правового регулювання, за значенням у механізмі регулювання соціально-трудових відносин, за територією дії нормативно-правового акта, за тлумаченням матеріальних і процесуальних норм при розгляді трудових спорів та інших аспектів трудових відносин, за суб'єктами, які мають повноваження стверджувати, розвивати і припинити соціально-трудові відносини.

Запропонована нами у даній статті характеристика нормативно-правових актів в якості одного із різновидів джерел трудових відносин

*сприятиме більш поглибленому їх розумінню та правозастосуванню суб'єктами трудових відносин.*

**Ключові слова:** джерела права, закон, нормативно-правовий акт, норми права, трудові відносини.

**Аннотація.** Трудове право України, як одна из отраслей национального права, пребывает в постоянном развитии и характеризуется большим разнообразием и большим количеством источников, которые есть основанием для регулирования социально-трудовых и других связанных с ними отношений. Особенное значение имеют действующие нормативно-правовые акты в регулировании отношений, которые связаны с занятостью и трудоустройством населения.

Вопросы характеристики нормативно-правовых актов в сфере труда рассматривались в научной литературе, благодаря которой в значительной мере определены общие подходы относительно самого понятия нормативно-правового акта, его составных элементов, наличие которых имеет динамический характер и может изменяться в зависимости от политических, экономических, социальных и других условий развития украинского общества и государства.

Существующие сегодня предложения ученых, относительно систематизации нормативно-правовых актов имеют определенную согласованность, которая позволяет готовить, принимать и внедрять их в жизнь. Вместе с тем, существуют недостатки, которые имеют место во время разработки проектов нормативно-правовых актов и свидетельствуют о недостаточном профессиональном опыте их авторов. Особенной проблемой остается правоисполнительная деятельность органов (должностных лиц), которые уполномочены осуществлять

*реализацию нормативно-правовых актов, а также надзор и контроль за их поддержанием и исполнением.*

*Правоисполнительная практика использования нормативно-правовых актов, особенно в области социально-трудовых и иных связанных с ними отношений свидетельствует об ошибочном толковании нормативно-правовых актов за их юридической силой, за временем действия, за предметом правового регулирования, за значение в механизме регулирования социально-трудовых отношений, за территорией действия нормативно-правового акта, за толкованием материальных и процессуальных норм при рассмотрении трудовых отношений, за субъектами, которые наделены полномочиями создавать, развивать и останавливать социально-трудовые отношения.*

*Предложенная нами в данной статье характеристика нормативно-правовых актов в качестве одного из видов источников трудовых отношений будет способствовать более углубленному их пониманию и правоисполнению субъектами трудовых отношений.*

**Ключевые слова:** *источники права, закон, нормативно-правовой акт, нормы права, трудовые отношений.*

**Summary.** *The labor law of Ukraine, as one of the branches of national law, is in constant development and is characterized by a great diversity and a large number of sources that are the basis for regulating social, labor and other related relations. Of particular importance are the existing regulations in the regulation of relations that are associated with employment and employment of the population.*

*Issues of the characteristics of normative legal acts in the sphere of labor were considered in the scientific literature, thanks to which the general approaches to the very concept of a normative legal act, its constituent elements, the presence of which is dynamic and may vary depending on political, economic*

and social factors, are largely determined. and other conditions for the development of Ukrainian society and the state.

The existing proposals of scientists regarding the systematization of legal acts have a certain consistency, which allows them to prepare, adopt and implement them. At the same time, there are flaws that occur during the development of drafts of regulatory legal acts and indicate a lack of professional experience of their authors. A special problem remains the law-enforcement activity of the bodies (officials) that are authorized to carry out the implementation of legal acts, as well as the supervision and control of their maintenance and execution.

The law enforcement practice of using legal acts, especially in the field of social and labor and other related relations, testifies to the erroneous interpretation of legal acts behind their legal force, after the time of action, the subject of legal regulation, for their importance in the mechanism of regulating social and labor laws. relations, beyond the validity of a regulatory act, the interpretation of substantive and procedural rules when considering labor relations, for subjects who are fully endowed ochiyami create, develop, and to stop social and labor relations.

The characteristic of legal acts proposed by us in this article as one of the types of sources of labor relations will contribute to a more in-depth understanding of them and the right to be performed by the subjects of labor relations.

**Key words:** sources of law, law, regulatory legal act, legal norms, labor relations.

**Постановка проблеми.** Наявність усталених поглядів, узгоджене тлумачення нормативно-правових-актів, що покликані регулювати соціально-трудові та інші пов'язані з ними відносини на сьогодні залишається невирішеною проблемою як у національного законодавця так і

в правозастосовній діяльності суб'єктів трудових відносин. Мають місце недоліки під час підготовки проектів нормативно-правових актів, коли поза увагою авторів законопроектів залишаються реальні трудові відносини з їх недосконалістю, невизначеністю і неможливістю в майбутньому їх застосовувати у реальній дійсності.

**Аналіз дослідження проблеми.** Розгляду і розв'язанню проблем, які пов'язані з розробкою, прийняттям і застосування нормативно-правових актів у регулюванні соціально-трудова відносин присвятити свої наукові праці: Болотіна Н. П., Венедіктов В. С., Венедіктов С. В. Вусенко Ю. В., Жернаков В. В., Зуб І. В., Іншин М.І. Лушніков М. В., Лушніков А. М., Пилипенко П.Д., Прилипко С. М., Ротань В. С., Сонін О. Е., Хуторян Н. М., Чанишева.Г.І., Щукін О.Е., Якушев У. М. Ярошенко О. М., Яцкевич І. І. та інші.

**Мета статті.** Проведення аналізу та додаткове обґрунтування і характеристика ознак нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудова та інші пов'язані з ними відносини. З'ясування співвідношення між загальними поглядами науковців на сутність нормативно-правових актів та їх особливості у регулюванні соціально-трудова відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Для реалізації в Україні реформ, які осучаснять державу, існує необхідність в стабілізації та розвитку суспільних відносин, серед яких важливе місце займають соціально-трудова відносин.

Дієвість нормальних, стабільних трудових відносин, як в нашій державі так і в інших країнах світу залежить від правильності обраного правового шляху. Цей шлях є ефективним через встановлення законодавцем, як оптимальних дій так і якісного законодавчого закріплення способів та засобів, для підтримання належного рівня трудових відносин.

Правове невігластво, а також нестійкий внутрішній імператив учасників відносин в сфері праці, деструктивно впливають на процес суб'єктів трудової діяльності.

Крім того, слід зазначити, що, такі суттєві фактори які створюють проблеми в реалізації населенням України трудових норм (АТО, плинна трудова міграція населення, економічна нестабільність), негативно впливають на нинішнє українське трудове законодавство та на прийняття екстрених нормативно-правових актів для покращення правового регулювання трудових відносин. В більшості випадків вказані фактори мають заполітизований характер, сутність якого негативно впливає на учасників трудових відносин. В першу чергу, це стосується проекту нового Трудового кодексу України, який у своїй основі більше відповідає інтересам роботодавців ніж найманих працівників.

Тому, на сьогодні, реалізація норм, що регулюють трудові відносини в Україні - має важливе практичне значення. Крайнє важливим, є також роль державних структур, що мають повноваження у застосуванні правових норм, які регулюють трудові відносини.

Існує, необхідність як у чіткому юридичному упорядкуванні, так і в напрацюванні так званих законодавчих концепцій, що допомагають правовим нормам впливати на механізм реалізації трудового права в Україні. Ці заходи спрямовані на зменшення виникнення колізійних ситуацій, а також врегулювання неврегульованих аспектів трудових відносин, що є джерелами трудового права які регулюють трудові відносини

Наявні джерела трудового права можна визначити як результат правотворчості працівників і роботодавців у сфері застосування найманої праці [1, с. 31].

Слід звернути увагу на те, що Конституція України є основним джерелом, завдячуючи якому є можливість для розробки і прийняття нормативно-правових актів у сфері соціально-трудова відносин. Вказані

нормативно-правові акти, незважаючи на різноманітність критеріїв, що впливають на їх розробку і прийняття в своїй основі повинні відповідати конституційним принципам, які захищають права, свободи і законні інтереси економічно-активного населення у сфері реалізації права на працю.

Для прикладу, ч. 1, ст. 8 Конституції України визначає... «Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України й повинні відповідати їй» [2].

Тому, національне законодавство в сфері праці у своїх правових положеннях, має на меті забезпечення правового регулювання серед суб'єктів трудових відносин. Результатом згаданих дій - є суттєве покращення як процесу трудової діяльності, соціального рівня трудящих, так і інтересів суб'єктів трудових відносин на основі діючих нормативно-правових актів.

Традиційно до поняття нормативно-правового акта відносили елементи, які «відображали загально-державну волю» і мали вищу юридичну силу в процесі регулювання тих чи інших суспільних відносин. Така характеристика нормативно-правового акту стосувалася лише його зовнішнього прояву, а також шляхом аналізу його тексту, без розгляду інших не менш важливих внутрішніх соціально-значимих для учасників суспільних відносин сторін.

З метою кращого розуміння правової природи нормативно-правових актів, що покликані регулювати соціально-трудова відносини слід звернути увагу на властиві для них елементи. Найбільш важливим серед них є юридична сила нормативно-правового акту, завдячуючи якій здійснюється регулювання відносин у сфері праці. Цікавою за поділом юридичної сили нормативно-правових актів є запропонована О. Ф. Скакун їх класифікація на: конституцію, конституційні закони, які у свою чергу поділяються на органічні (названі, номінальні закони, необхідність прийняття яких прямо



передбачено конституцією) та реформуючі закони (вносять зміни до конституції), звичайні закони [3, с. 368-369].

За строком дії нормативно-правові акти, що регулюють відносини в галузі праці, як правило є постійними – такими, що прийняті на невизначений час (наприклад, Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці»).

За предметом правового регулювання нормативно-правові акти мають властивість регулювати певну групу однорідних, соціально-трудових та пов'язаних з ними інших відносин (наприклад, Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення»).

Важливим елементом, що характеризує нормативно-правові акти в галузі праці є правовий механізм регулювання соціально-трудових відносин, завдячуючи якому здійснюється не лише введення нормативно-правового акта в дію, але й введення в дію інших джерел, що впливають на функціонування трудових відносин (наприклад, міжнародне законодавство у галузі праці, колективні угоди, договори).

За територією дії нормативно-правові акти у сфері праці поділяють на: загальнодержавні, що поширюють свою дію на всю територію України, наприклад: Закон України «Про зайнятість населення» і кодифікованими (Кодекс законів про працю України). Слід звернути увагу на те, що проект Трудового кодексу України в частині систематизації норм є дещо ускладненим. Це стосується появи терміну «Книга» з наступним поділом на глави, статті [4].

За наповненням змістом і спрямованістю нормативно-правові акти, що регулюють відносин у сфері праці мають як матеріальний так і процесуальний зміст. Процесуальний зміст має Глава XV «Індивідуальні трудові спори» чинного Кодексу законів про працю України, де передбачені органи, що розглядають трудові спори, їх компетенція, порядок розгляду,

строки розгляду та інші процесуальні вимоги, щодо розгляду індивідуальних трудових спорів.

Повноваження в частині прийняття нормативно-правових актів у сфері праці має Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади. З початку незалежності України мав місце період, коли від 2 грудня 1992 року до 20 травня 1993 року Верховна Рада України делегувала Кабінету Міністрів України повноваження видавати декрети для законодавчого регулювання окремих питань. Було ухвалено за вказаний період 83 декрети [5].

Слід зазначити, що перелік елементів, які властиві для нормативно-правових актів не є повним, що вказує на можливу появу нових ознак.

Зникнення і поява нових характерних для нормативно-правового акта ознак, залежить в повній мірі від політичних і соціально-економічних умов розвитку суспільства. Варто погодитися з думкою професора Ярошенка О. М. про необхідність розроблення проекту Закону «Про нормативно-правові акти», що сприятиме застосуванню основних принципів Конституції України. та підвищенню якості нормотворчої роботи, встановить підходи до видів, форм їх реалізації [6, с. 43].

До вимог, яким повинен відповідати нормативно-правовий акт у регулюванні трудо-соціальних відносин слід віднести:

1) Дотримання принципів законності. Вимога законності при реалізації трудових відносин передбачає в першу чергу визнання дії верховенства права, забезпечення захисту основних трудових прав суб'єктів господарювання. В першу чергу це стосується одержання роботи з гідною оплатою праці не нижче встановленою державою мінімального розміру.

Порушенням законності слід вважати дискримінацією у сфері праці, недотримання та ігнорування законодавства про працю [7]. Це означає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед

законом (ст. 23 Конституції України) [8], в тому числі і в реалізації права на працю.

2) Дотримання прав та свободи людини і громадянина та їх закріплення в нормативно-правовому акті. Реалізація даного принципу у сфері трудових відносин за наявності безробіття, відсутності підходящої роботи і гідної зарплати має серйозні складності суб'єктивного змісту. Наявний нормативно-правовий акт, що регулює відносини у сфері зайнятості і працевлаштування населення, передбачає інтереси та їх захист виокремленої групи осіб не зайнятих трудовою діяльністю.

3) Від обґрунтування і доцільності нормативно-правових актів у сфері соціально-трудова відносин залежить їх економічна ефективність, своєчасність та стабільність застосування.

Недотримання або ігнорування наведених нами вимог до створення і застосування нормативно-правових актів у сфері трудових відносин негативно впливає на результати їх застосування.

Однією з причин низького рівня нормативно-правових актів є недостатнє забезпечення їх наукового та інтелектуального рівнів розробки.

Недостатня опрацьованість проєктів нормативно-правових свідчить про їх недосконалість, політичну «доцільність» та інші недоліки, що негативно впливають на діяльність органів публічного управління і викликають незадоволення серед населення країни.

Зміст актів, що наповнюють трудові відносини є зв'язуючим елементом який впливає виключно на спеціальні, галузеві правові документи. До таких документів можна віднести Кодекс законів про працю України. Важливою з урахуванням нашого аналізу є зміст статі 1 Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП України). Згадана стаття, в якості свого завдання, покликана регулювати трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій

основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [9].

Дослідження ефективності правового регулювання трудових відносин переважно зосереджені над проблемами досягнення не тільки найближчих, а й віддалених цілей правових норм [10].

Згаданий вище процес має своє відображення у формі нормативно-правових актів, що: відображають публічні (загальнодержавні) інтереси; регулюють широке коло суспільних відносин; мають визначну структуру (частини, розділ, параграфи, пункти, книги) та зміст; мають визначену законом форму документа закріплення (закони, підзаконні нормативно-правові акти).

Не належать до нормативно-правових актів що регулюють трудові відносини – документи юрисдикційних органів, в тому числі суду, незважаючи на те, що ними вирішуються колізійні питання які досягли високого рівня конфліктності між сторонами трудових відносин.

Важливим є те, що нормативні акти повинні бути видані відповідними компетентними суб'єктами, при цьому вони не мають суперечити правовим положенням Конституції України та трудовому законодавству України. По мірі зменшення юридичної сили нормативно-правових актів обмежується сфера їх дії на коло осіб.

Розмежування нормативно-правових актів відбувається враховуючи ступінь їх юридичної сили та специфікації застосування. Класифікація нормативно-правових актів на сьогодні немає серйозних заперечень з погляду юридичної науки. Але слід звернути значну увагу на ті правові законодавчі документи які стосуються конкретної галузі відносин. Умовно можна здійснити поділ нормативно-правових актів, що мають відношення до регулювання трудових відносин на дві окремі групи:

- 1) ті, що є одноособовими;

2) ті, до яких залучене розширене коло суб'єктів.

Почнемо з нормативно-правових актів, що є одноособовими. Їх можна умовно розділити на акти органів державної влади та місцевого самоврядування, акти суб'єктів безпосередньо зв'язаних з ними трудових відносин [11, с. 127].

В даному випадку існує пріоритет правосуб'єктності одної сторони трудових відносин над іншими. Для прикладу, це може бути влада держави над роботодавцем та працівником, а також влада і роботодавця над працівником.

При цьому сторони реалізують або ж свої владні повноваження (державні органи та органи місцевого самоврядування), або владу роботодавця, чи свої суб'єктивні права [11, с. 127].

Так, до актів, що видаються державними структурами можна віднести обвинувальні вироки суду, що набрали юридичної сили.

Як зазначає Н. Коваленко однією з незаперечних підстав припинення трудового договору на вимогу третіх осіб згідно з п. 7 ст. 36 КЗпП України є набуття законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке унеможлиблює продовження цієї роботи [12].

Збоку роботодавця, одностороннім актом може бути наказ про застосування заохочення. Згідно зі статтею 144 КЗпП України заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації та оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення [9].

До багатосторонніх нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини можна визначити трудовий договір, реалізація якого має запропоновані науковцями і вироблені практикою форми

Загально-правові форми реалізації правових норм в сфері праці є адаптованими для всіх без виключення суб'єктів трудового права, так як в них останні реалізують правові власні правові інтереси. Загально-правові форми реалізації трудових норм поділяються на наступні підкатегорії : а) виконання; б) використання; в) дотримання.

Виконання є видом загально-правових форм реалізації норм трудового законодавства України, за якої суб'єкти трудових відносин слідує зобов'язуючим імперативно-правовим нормам, виконують покладені на них обов'язку до активної поведінки і роблять тим самим активні дії. Так, в правових положеннях КЗпП України роботодавець зобов'язаний виконувати гарантії, що передбачені для працівників.

Такими гарантіями є юридичні гарантії до укладення трудового договору (юридичні гарантії щодо працевлаштування, зайнятості, недискримінації, гарантування першого місця роботи тощо); юридичні гарантії під час укладення трудового договору (заборона дискримінації, заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу), гарантії під час виконання трудового договору (гарантії при переведенні, переміщенні, залученні до понадурочних робіт тощо), гарантії при припиненні та розірванні трудового договору (наприклад, гарантії щодо компенсацій та розрахунку між роботодавцем і працівником) [13, с. 98, 99; 14, с. 127].

Наведені зобов'язуючі загально-правові норми можуть бути реалізовані всіма суб'єктами трудових відносин, лише шляхом виконання покладеного на них обов'язку щодо надання необхідної інформації, в процесі трудової діяльності. Для цього їм необхідно зробити власні активні дії зобов'язаної сторони трудових правовідносин.

Наступною підкатегорією загально-правових форм є – використання, що виражається у активному дотриманні прав суб'єктами трудових відносин, що встановлені у діючих правових нормах, шляхом здійснення власних активних дій, так і утриматися від них.

Відповідно до ст. 147<sup>1</sup> КЗпП України, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника [9]. Однак, ст. 147 КЗпП України вищезгаданого Кодексу визначено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано дисциплінарні стягнення. Згадане свідчить про те, що притягнення до дисциплінарної відповідальності є правом роботодавця, а не обов'язком.

Всі інші нормативно-правові акти застосовуються в окремому порядку враховуючи правові особливості кожного суб'єкта трудових відносин.

Однак, хоча ми навели розмежування актів, що регулюють трудові відносини, є необхідність в нормативному закріпленні в трудовому законодавстві, способів реалізації згаданих норм. Також слід відмітити обставини справи. А останнє слід внести завершуючу стадію в процесі трудових відносин.

**Висновки.** Проблем, які існують в нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини, є – безліч. Їх висвітлювати можна їх, безкінечно. Суть в тому, що в нинішньому вигляді чинне трудове законодавство гальмує не тільки його правозастосування але й створює додаткові проблеми у працевлаштуванні населення. Нерівними залишаються правовідносини між роботодавцем і найманим працівником.

Однією з причин, яка впливає на труднощі у правовому регулюванні соціально-трудова та інших, пов'язаних з ними відносин є недостатній рівень розробки, ухвалення і впровадження у правозастосовчу діяльність нормативно-правових актів у сфері праці.

## **Література**

1. Трудове право України: Навчальний посібник. Практикум. 3-тє видання, перероблене і доповнене / Чанишева Г. І., Додина Т. М., Щукін О. С. та ін. Відп. ред. Г. І. Чанишева. Х.: Одиссей. 2011. 288 с.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 04.03.2018).
3. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підруч. / 2-ге вид. Київ : Алерта; КНТ : ЦУЛ. 2010. 520 с.
4. Остапенко Л. О. Трудовий кодекс України : проект (альбом схем ) [текст] / Л. О. Остапенко. Львів : РАСТР-7. 2012. 128 с.
5. Законодавство України / Верховна Рада України. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws> (дата звернення 17.02.2019 р.).
6. Ярошенко О.М. Новий трудовий кодекс України – Основне джерело національного трудового права : Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук. практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / За ред. В. В. Жернакова, - Харків : Право, 2017. 450 с.
7. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 2 січ. 2019 р. (офіц. текст). К.: Паливода А. В., 2018. 128 с. (Кодекси України).
8. Конституція України: чинне законодавство станом на 10 серпня 2015 р. 80 с.
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375.
10. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 13-є вид., допов. та переробл. К., Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 680 с.



11. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Спб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс». 2006. 940 с.
12. Коваленко Н. Нюанси звільнення працівника за вироком суду... Держслужбовець. Липень. 2015. № 7. С. 25 URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/july/issue-7/article-9887.html>. (дата звернення 19.03.2019 р.).
13. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2014. Т. 155. С. 97-100.
14. Джепа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю. Південноукраїнський правничий часопис. 2009. № 2. С. 127-129.

### **References**

1. Trudove pravo Ukrajiny: Navchaljnyj posibnyk. Praktykum. 3-tje vydannja, pereroblene i dopovnene / Chanysheva Gh. I., Dodyna T. M., Shhukin O. S. ta in. Vidp. red. Gh. I. Chanysheva. Kh.: Odyssej. 2011. 288 s.
2. Konsty`tuciya Ukrayiny`, pry`jnyata na p'yatij sesiyi Verhovnoyi Rady` Ukrayiny`. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr> (data zvernennya 04.03.2018).
3. Skakun O. F. Teoriya prava i derzhavy` : pidruch.: / 2-ge vy`d. Ky`yiv : Alerta; KNT : CzUL. 2010. 520 s.
4. Ostapenko L. O. Trudovy`j kodeks Ukrayiny` : proekt (al`bom sxem ) [tekst] / L. O. Ostapenko. L`viv : RASTR-7. 2012. 128 s.
5. Zakonodavstvo Ukrayiny` / Verhovna Rada Ukrayiny`. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws> (data zvernennya 17.02.2019 r.).
6. Yaroshenko O.M. Novy`j trudovy`j kodeks Ukrayiny` – Osnovne dzherelo nacional`nogo trudovogo prava : Aktual`ni py`tannya udoskonalennya

- zakonodavstva pro pracyu ta social`ne zabezpechennya : tezy` dop. ta nauk. povidoml. uchasny`kiv VII Mizhnar. nauk. prakt. konf. (m. Xarkiv, 29 veresnya 2017 r.) / Za red. V. V. Zhernakova, - Xarkiv : Pravo, 2017. 450 s.
7. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny` : chy`nne zakonodavstvo zi zminamy` ta dopov. stanom na 2 sich. 2019 r. (oficz. tekst). K.: Paly`voda A. V., 2018. 128 s. (Kodeksy` Ukrayiny`).
  8. Konstytuciya Ukrayiny` : chy`nne zakonodavstvo stanom na 10 serpnia 2015 r. 80 s.
  9. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny` : Zakon Ukrayiny` vid 10.12.1971 r. # 322-VIII. Vidomosti Verxovnoyi Rady` Ukrayiny`. 1971. # 50. St. 375.
  10. Rotan` V. G., Zub I. V., Sonin O. Ye. Naukovo-prakty`chny`j komentar zakonodavstva Ukrayiny` pro pracyu / 13-e vy`d., dopov. ta pererobl. K., Alerta ; KNT ; CzUL, 2010. 680 s.
  11. Lushny`kova M. V., Lushny`kov A. M. Ocherky` teory`y` trudovogo prava. Spb.: Y`zdatel`stvo R. Aslanova «Yury`dy`chesky`j centr Press». 2006. 940 s.
  12. Kovalenko N. Nyuansy` zvil`nennya pracivny`ka za vy`rokom sudu... Derzhsluzhbovecz`. Ly`pen`. 2015. # 7. S. 25 URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/july/issue-7/article-9887.html>. (data zvernennya 19.03.2019 r.).
  13. Yaczkevych I. I. Klasyfikaciya yury`dy`chny`x garantij realizaciyi osoboyu prava na pracyu. Naukovi zapy`sky` NaUKMA. Yury`dy`chni nauky`. 2014. T. 155. S. 97-100.
  14. Dzhepa Yu. A. Sy`stema yury`dy`chny`x garantij, peredbachena Kodeksom zakoniv pro pracyu. Pivdenoukrayins`ky`j pravny`chy`j chasopy`s. 2009. # 2. S. 127-129.