

РОЗДІЛ VI. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (477)

МІСЦЕ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ НОВІТНЬОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: НАУКОВО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Костюк В.Л., д.ю.н., доцент, заступник завідувача

*Відділ Апарату Верховної Ради України,
Нестерівський пров., 4, каб. 206, м. Київ, Україна
Kostiuk-v@rada.gov.ua*

Досліджено ключові питання щодо розуміння сутності та особливостей Конституції України в системі джерел трудового права з огляду на напрями й тенденції розвитку суспільства та держави. Підкреслено актуальність проблеми якісної реалізації положень Конституції України крізь призму сучасного реформування трудового законодавства, насамперед шляхом його кодифікації. Визначено основні особливості Конституції України як основоположного джерела трудового права. Зроблено висновки та пропозиції, наголошено на необхідності сучасної кодифікації трудового законодавства з урахуванням конституційно-правових засад і принципів із питань праці.

Ключові слова: право на працю, трудові права, конституція, кодифікація, трудове законодавство, Трудовий кодекс України.

МЕСТО КОНСТИТУЦИИ УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ НОВЕЙШЕЙ КОДИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: НАУЧНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Костюк В.Л.

*Отдел Апарата Верховной Рады Украины, Нестеровский пер., 4, каб. 206, г. Киев, Украина
Kostiuk-v@rada.gov.ua*

Исследованы ключевые вопросы относительно понимания сущности и особенностей Конституции Украины в системе источников трудового права исходя из направлений и тенденций развития общества и государства. Подчеркнута актуальность проблемы качественной реализации положений Конституции Украины сквозь призму современного реформирования трудового законодательства, в первую очередь путем его кодификации. Определены основные особенности Конституции Украины как основоположного источника трудового права. Сделаны выводы и предложения, отмечена необходимость современной кодификации трудового законодательства с учетом конституционно-правовых основ и принципов по вопросам труда.

Ключевые слова: право на труд, трудовые права, конституция, кодификация, трудовое законодательство, Трудовой кодекс Украины.

IMPORTANCE OF THE CONSTITUTION OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF MODERN CODIFICATION OF LABOR LEGISLATION: SCIENTIFIC AND LEGAL ASPECTS

Kostiuk V.L.

*Head of Department of the Verkhovna Rada of Ukraine, 4 Nesterivsky lane, off. 206, Kyiv, Ukraine
Kostiuk-v@rada.gov.ua*

The key issues of understanding the features of the Constitution of Ukraine in the sources of labor law, based on the trends and tendencies of development of society and the state, are investigated. The relevance of qualitative implementation of the provisions of the Constitution of Ukraine through the prism of modern labor law reform, primarily through its codification, is highlighted. The basic features of the Constitution of Ukraine as a fundamental source of labor law are determined. It is emphasized that the Constitution of Ukraine plays a key role in the functioning of society and the state, primarily by establishing legal property key pieces of legislation, human rights system for labor, mechanisms of consolidation, legal protection. Conclusions and suggestions stressed the need of modern codification of labor law, taking into account the constitutional and legal framework and principles for labor. The necessary to implement improvements to the Constitution, reforming labor laws only through public discussion and approval, are determined.

That modern labor law reform should be carried out on the basis of: 1) incorporation of the state of society and the state of labor interests of social partnership, need to develop the modern labor market; 2) further development of constitutional principles and guidelines for labor; 3) deepening of implementation mechanisms to guarantee labor rights of the individual; 4) providing quality social partnership mechanisms for labor issues; 5) providing quality, systematic and accessible labor regulation of certain categories of officials holding political capacities, positions on

public service; 6) providing quality legal mechanisms to protect labor rights and interests; 7) implementation of codification of labor laws based on public acceptance and discussion and adoption of market-oriented social Labor Code of Ukraine, which is designed to provide advanced regulation of labor relations on the basis of ensuring the efficiency and availability of labor rights and other human rights.

Key words: right to work, labor rights, constitution, codification, labor laws, Labor Code of Ukraine.

Просування України шляхом демократичних, соціально орієнтованих реформ в умовах розбудови громадянського суспільства, виходу із соціально-економічної кризи передбачає насамперед посилення соціальної захищеності людини, її прав та інтересів, особливо в питаннях праці. Ключова роль у цьому процесі належить питанням проведення реформування з огляду на об'єктивну потребу реалізації положень Конституції України [1] як Основного Закону нашої держави. Як відомо, у державах з усталеними демократичними традиціями джерела права формуються й розвиваються на основі конституції. За своєю правовою природою конституція є політико-правовим актом, який ухвалюється в порядку референдуму або парламентом щодо найбільш важливих питань взаємодії суспільства, особи та держави. У зв'язку із цим достатньо конструктивним видається виділення А.П. Зайцем принципу верховенства Конституції та законів України, який, на думку вченого, характеризує принцип верховенства права з точки зору верховенства його формальних джерел (Конституції України та законів у системі нормативно-правових актів органів державної влади й самоврядування) як актів, які приймаються парламентом – органом найширшого народного представництва, сформованим на основі загального, рівного й прямого виборчого права, у результаті чого він посідає особливе місце в системі органів державної влади та має вищий рівень легітимації [2, с. 16]. С.В. Попов підкреслює, що Конституція України законодавчо закріпила курс на забезпечення верховенства права, охорону прав, свобод і законних інтересів громадян у всіх сферах суспільного життя. Нині постає проблема підвищення гарантій у сфері праці, запровадження прозорого конкретного правового механізму реалізації конституційного права на працю. Її вирішення вимагає комплексного підходу. Необхідно вдосконалювати правове регулювання, шукати шляхи підвищення його ефективності та розробляти гарантії реалізації права на працю [3, с. 3].

Незважаючи на те, що Конституцію України було ухвалено Верховною Радою України ще 28 червня 1996 р., системи джерел трудового права й трудового законодавства залишаються найбільш консервативними та неререформованими, що вказує на їх невідповідність розвитку суспільства й держави щодо питань праці. Як відомо, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [4] продовжує діяти за традиційною радянською моделлю правового регулювання відносин із питань праці. При цьому зміни й доповнення, які до нього вносилися та вносяться, мають виключно ситуативний, фрагментарний характер. Значна частина законів, ухвалених парламентом із питань праці, переважно дублює норми КЗпП України [5; 6]. Достатньо суперечливий характер має законодавча основа щодо підзаконних нормативних актів, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів. У юридичній літературі наголошується, що прийняття Конституції України загострило увагу на проблемі відповідності законів Конституції України, відповідності підзаконних актів законам, на проблемі субординації нормативних актів [7, с. 23].

Ускладненість реформування системи джерел трудового права викликана та пов'язана з тим, що сьогодні йде складний процес удосконалення Конституції України. Закладені в Основному Законі України демократичні й соціальні орієнтири розвитку суспільства та держави, визначальність прав і свобод людини (ст.ст.1, 3, 21-22 тощо), очевидно, мають бути збережені як найбільш важлива перспектива їх розвитку [8, с. 10-15, 18-20]. Перші кроки на шляху якісного реформування системи джерел трудового права пов'язані з пропонованими на розгляд Верховної Ради України різними проектами Трудового кодексу України [9]. У цьому контексті основним призначенням майбутнього Трудового кодексу України є правове забезпечення сучасного реформування відносин із питань праці з огляду на необхідність конкретизації й деталізації положень Конституції України як Основного Закону України.

Очевидно, що процес кодифікації трудового законодавства пов'язаний із поглибленням конституційно-правового регулювання з питань праці, адже Конституція України виступила стабілізуючим чинником розвитку суспільства й держави, визначила основні засади функціонування й розвитку держави, закріпила основоположну систему прав і свобод людини, визначила основні засади розбудови законодавства. У зв'язку із цим Конституція України посідає особливе місце в системі джерел права, тим більше з огляду на її подвійне конституційно-правове призначення: правову основу джерел права та первинний її елемент.

Метою статті є дослідження місця Конституції України в контексті новітньої кодифікації трудового законодавства з огляду на стан розвитку суспільства й держави. Слід зауважити, що в юридичній літературі ці питання досліджено в працях таких учених, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, А.П. Заєць, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Поділяючи концептуальні підходи цих та інших науковців щодо необхідності вдосконалення трудового законодавства в умовах сьогодення, доречно відзначити, що посилення ролі Конституції України в забезпеченні його новітнього реформування є необхідною складовою подальшого розвитку громадянського суспільства, посилення дієвості та ефективності системи трудових прав людини.

Можна погодитися з професором О.М. Ярошенко, який доводить важливість кодифікації в царині трудового права, визначаючи такі її основні риси: 1) вона здійснюється компетентними правотворчими органами держави; 2) її об'єктом є певна група нормативно-правових приписів, що мають спільний предмет правового регулювання; 3) вона зумовлюється насамперед потребами суспільного розвитку та такою властивістю об'єктивного права, як його системність; 4) змістом цієї діяльності є переробка форми та змісту нормативно-правових приписів, їх узгодження й об'єднання в цілісний комплекс; 5) вона становить собою процес, що складається з певних послідовних дій, стадій та етапів; 6) це діяльність, що провадиться на підставі певних принципів і за допомогою відповідних засобів із застосуванням конкретних правил кодифікації; 7) її результатом є створення кодифікаційних актів – єдиних, внутрішньо узгоджених за змістом і юридично цілісних нормативно-правових документів, що мають юридичну форму зовнішнього вираження, тобто найменування («кодекс», «основи законодавства» тощо); 8) метою кодифікації є створення якісних нормативно-правових актів, а в цілому – удосконалення законодавства. О.М. Ярошенко пропонує визначення кодифікаційної діяльності як зумовленого потребами суспільного розвитку й системністю права, здійснюваного на підставі певних принципів правотворчого процесу щодо переробки змісту та форми групи чинних нормативно-правових приписів, їх узгодження й об'єднання в єдиному кодифікованому акті з метою вдосконалення законодавства [10, с. 12-13].

Основоположність Конституції України в системі джерел трудового права, зокрема й законодавства, пояснюється певними обставинами.

По-перше, Основний Закон України закріплює соціальні засади й напрями розвитку суспільства та держави. Конституція України в ст. 1 визнає, що Україна є суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. З правової точки зору реалізація такої ключової норми засвідчує пріоритетність прав і свобод людини в діяльності держави, домінування правових принципів і підходів до розвитку суспільного й державного життя. Тому логічним є визнання в нормах Основного Закону України найвищою соціальною цінністю людини, її життя та здоров'я, честі й гідності, недоторканності й безпеки, у свою чергу права й свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за неї (ст.3) [8, с. 19-21]. Фундаментальним для соціальної та правової держави є таке положення: «Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави».

По-друге, Конституція України закріплює систему основоположних соціально-економічних прав і свобод людини, а саме: право на свободу об'єднання (ст.36); право на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст.38); право власності (ст.41); право на підприємницьку діяльність (ст.42); право на працю (ст.43); право на страйк (ст.44); право на відпочинок (ст.45); право на соціальний захист (ст.46); право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї (ст.48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст.49); право на безпечне для життя й здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст.50); право на освіту (ст.53); свободу літературної, художньої, наукової й технічної творчості, захист інтелектуальної власності (ст.54). Із цими правами тісно пов'язані також інші права людини, які мають важливе юридичне значення в правовідносинах із питань праці, а саме: право на громадянство (ст.25); право на життя (ст.27); право на повагу до гідності (ст.28); право на свободу та особисту недоторканність (ст.29); право на невтручання в особисте й сімейне життя (ст.32); право на захист прав у суді (ст.55); право знати свої права та обов'язки (ст.57); право на правову допомогу (ст.59).

З метою утвердження прав і свобод людини в суспільстві та державі Конституція України встановлює такі гарантії їх здійснення: 1) усі люди є вільними й рівними у своїй гідності та правах (ст.21); 2) права й свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст.21); 3) права й свободи

людини та громадянина, закріплені Конституцією України, не є вичерпними та не можуть бути скасовані, а під час прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод (ст.22); 4) кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права й свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст.23); 5) громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом (ст.24). Крім того, Конституція України встановлює юрисдикційні механізми утвердження й захисту прав і свобод людини у сфері праці (ст.ст.6, 19, 55, 124-129). У цьому контексті варто наголосити, що в умовах демократичної, соціальної та правової держави саме інститут державної служби спрямовується на утвердження й забезпечення прав і свобод особи [11, с. 113].

По-третє, у Конституції України знаходять правове закріплення її основні правові властивості. Зокрема, у ній передбачено, що в Україні визнається та діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони й інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина гарантується безпосередньо на підставі Конституції України (ст.8).

Отже, Конституція України постає основоположним і ключовим законодавчим актом, який виступає фундаментом для розвитку трудового законодавства та всієї системи джерел трудового права.

Пленум Верховного Суду України в Постанові «Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 [12] наголосив, що згідно зі ст.8 Конституції України в нашій державі визнається та діє принцип верховенства права. Конституційні права й свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими. Також Пленум Верховного Суду України акцентує увагу на тому, що, оскільки Конституція України, як зазначено в її ст.8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди під час розгляду конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції України та в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію України як акт прямої дії. Суд безпосередньо застосовує Конституцію України в таких випадках: 1) коли зі змісту норм Конституції України не постає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції України або був прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовуються, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою України або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами під час вирішення конкретних судових справ, суперечать Конституції України. Якщо зі змісту конституційної норми постає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд під час розгляду справи повинен застосувати лише той закон, який ґрунтується на Конституції України та не суперечить їй. З метою підвищеної правової охорони Конституції України, забезпечення її сталої та стабільної дії визначено спеціальний механізм внесення змін до неї (ст.ст.85, 154-159).

По-четверте, норми Конституції України закріплюють основні правові властивості основних актів законодавства як джерел трудового права. Основний Закон України встановлює, що чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст.9). Також Основний Закон України встановлює компетенцію Верховної Ради України з таких питань: внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII Конституції України; призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених ст.73 Конституції України; прийняття законів; затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього; прийняття Регламенту Верховної ради України (ст.85). Крім того, Основний Закон України визначає перелік питань, які визначаються та/або встановлюються виключно на підставі законів, а саме: права й свободи людини й громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина; громадянство, правосуб'єктність громадян, статус іноземців та осіб без громадянства; засади утворення й діяльності об'єднань громадян; засади правового регулювання праці та зайнятості; діяння, які є дисциплінарними, і відповідальність за них; Державний бюджет України; державні нагороди (ст.92). Конституція України в ст.93 встановлює перелік суб'єктів законодавчої ініціативи (Президент України, народні депутати України, Кабінет Міністрів України), у ст.94 визначає умови й

порядок набуття чинності законами. Також у нормах Конституції України регламентуються питання щодо правових властивостей нормативних актів Президента України (ст.106), Кабінету Міністрів України (ст.ст.113, 117), інших органів державної влади (місцевих державних адміністрацій, Автономної Республіки Крим) і місцевого самоврядування (ст.ст.7, 118-119, 135, 140, 143-144).

По-п'яте, норми Конституції України визначають механізми конституційного контролю за конституційністю джерел трудового права шляхом визначення повноважень Конституційного Суду України (ст.147, 150).

По-шосте, у нормах Конституції України визначаються роботодавчі повноваження народу (територіальних громад) щодо обрання Президента України та народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів (ст.ст.71, 136, 140-141), органів державної влади (ст.ст.85, 106, 116), а також окремі особливості спеціальних службово-трудова відносин (що мають комплексний міжгалузевий характер) народних депутатів України (ст.ст.76-81), Президента України (ст.ст.102-112), членів Кабінету Міністрів України (ст.ст.114-115, 120), голів місцевих державних адміністрацій (ст.118), Генерального прокурора України (ст.122), суддів (ст.ст.125-129), суддів Конституційного Суду України (ст.148-149).

Ці та інші положення Конституції України визначають конституційно-правові засади розвитку суспільства й держави з питань праці, засвідчують об'єктивну та закономірну необхідність їх подальшої імплементації в розбудову новітнього трудового законодавства, ухвалення Трудового кодексу України. Можна підтримати позицію Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, що внесений на розгляд парламенту проект Трудового кодексу України потребує цілісного й системного доопрацювання [13].

З огляду на виклики сьогодення, які стоять перед суспільством і державою, необхідність подолання системних кризових явищ, удосконалення Конституції України, подальше реформування трудового законодавства, насамперед шляхом проведення його новітньої кодифікації, має провадитися виключно на основі попереднього суспільного, громадського обговорення та схвалення, врахування позицій учених-юристів, експертів тощо. Важливо констатувати, що проведення таких важливих реформ має спрямовуватися на законодавче забезпечення гармонійних правових відносин суспільства, особи й держави. Саме це є важливою передумовою соціального миру та злагоди.

У свою чергу сучасне реформування трудового законодавства має провадитись на такій основі: 1) урахування стану розвитку суспільства й держави щодо питань праці, інтересів суб'єктів соціального партнерства, необхідності розбудови сучасного ринку праці; 2) подальшого розвитку конституційних засад і принципів із питань праці; 3) поглиблення механізмів реалізації й гарантування трудових прав особи; 4) забезпечення якісних механізмів соціального партнерства з питань праці; 5) забезпечення якісного, системного й доступного правового регулювання праці окремих категорій посадових осіб, які обіймають політичні посади, посади на державній службі; 6) забезпечення якісних правових механізмів захисту трудових прав та інтересів; 7) здійснення кодифікації трудового законодавства на основі суспільного схвалення, обговорення й прийняття ринкового, соціально-орієнтованого Трудового кодексу України, який буде покликаним забезпечувати сучасне правове регулювання відносин із питань праці на основі забезпечення дієвості й доступності права на працю, інших трудових прав, глибинного розвитку системи соціального партнерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Заєць А.П. Правова держава в Україні: концепція і механізми реалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / А.П. Заєць; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 1999. – 36 с.
3. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.В. Попов; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 32 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

5. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
6. Про охорону праці : Закон України від 21 листопада 2002 року №229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
7. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К. : Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
8. Конституція України : науково-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін. ; ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю.М. Грошевой та ін. – Х. : Видавництво «Право» ; К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юе». – 2003. – 808 с.
9. Трудовий кодекс України : Законопроект, реєстр. № 1658 від 26.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / О.М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 42 с.
11. Клемпарський М.М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України : монографія / М.М. Клемпарський. – Х. : Ніка Нова. – 2014. – 428 с.
12. Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
13. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 26.12.2014 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

REFERENCES

1. “Constitution of Ukraine”, (1996), *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, no. 30, art. 141.
2. Zaets, A.P. (1999), “The rule-of-law state in Ukraine : the concept and implementation mechanisms”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.01, Kievan university of the name of T. Shevchenko, Kyiv, Ukraine.
3. Popov, S.V. (2010), “Legal mechanism for the implementation of the constitutional right to work in modern conditions”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Institute of the state and right for the name of V.M. Koreckogo of the National academy of sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
4. “Labour Code of Ukraine of December 10, 1971 № 322-VII”, (1971), *Vidomosti Verkhovnoyi Radi USSR*, no. 50, art. 375.
5. “On Remuneration of Labor” : Law of Ukraine of March 24, 1995 №108/95-ВР, (1995), *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, no. 17, art. 121.
6. “On Labor Protection” : Law of Ukraine of November 21, 2002 №229-IV, (2003), *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, no. 2, art. 10.
7. Rotan, V.G., Zub, I.V. and Stichinskiy, B.S. (2007), *Naukovo-praktichniy komentar do zakonodavstva Ukrayini pro pratsyu* [Scientific and practical commentary to the labor legislation of Ukraine], Vidavnitstvo A.S.K., Kyiv, Ukraine.
8. Aver'yanov, V.B., Batanov, O.V., Baulin, Yu.V. et al. (2003), *Konstitutsiya Ukrayini : naukovo-praktichniy komentar* [Constitution of Ukraine : scientific and practical commentary], Vidavnitstvo «Pravo» ; Kontsern «Vidavnichiy Dim «In Yue», Kharkiv ; Kyiv, Ukraine.
9. “Labour Code of Ukraine” : Draft law, reg. № 1658 of 26.12.2014, available at : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Yaroshenko, O.M. (2007), “ Sources of labour law in Ukraine ” Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, National legal academy of Ukraine of the name of Ya. Mudrogo, Kharkiv, Ukraine.

11. Klemparskiy, M.M. (2014), *Problemi pravovogo reguluvannya statusu derzhavnih sluzhbovtiv yak sub'ektiv trudovogo prava Ukraini : monografiya* [Problems of legal regulation of the status of civil servants as subjects of labor law in Ukraine : monograph], Nika Nova, Kharkiv, Ukraine.
12. "On the Application of the Constitution of Ukraine in the Administration of Justice" : Resolution of the Supreme Court of Ukraine of November 1, 1996 № 9, available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
13. "Conclusion of the Central Scientific Experts Office as to draft Labour Code of Ukraine (№ 1658 of 26.12.2014)" available at : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

УДК 349.22: 331.106: (342.72/73: 007) (477)

СТРУКТУРА ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Чанишева Г.І., д.ю.н., професор
Чанишев Р.І., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
Trudovoe_pravo@ukr.net*

У статті досліджується структура права на інформацію сторін трудового договору. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині нормативного закріплення механізму забезпечення зазначеного права.

Ключові слова: інформація, право на інформацію, працівник, роботодавець.

СТРУКТУРА ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Чанышева Г.И., Чанышев Р.И.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина
Trudovoe_pravo@ukr.net*

В статье исследуется структура права на информацию сторон трудового договора. Вносятся предложения по совершенствованию действующего законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в части нормативного закрепления механизма обеспечения указанного права.

Ключевые слова: информация, право на информацию, работник, работодатель.

STRUCTURE OF THE RIGHT TO INFORMATION OF THE PARTIES OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Chanysheva G.I., Chanyshv R.I.

*National university «Odessa law academy», str. Fontanskaya doroha, 23, Odessa, Ukraine
Trudovoe_pravo@ukr.net*

The structure of the right to information of the parties of the employment contract are defined in the article. In the structure of the right to information there are three traditional elements: the right for own actions; right for other people's actions and the right to interim actions of the state in aspect of right of defence in a broad sense, which mean that except the possibility to appeal to judicial bodies for protection, the person is entitled to use allowed by law forms and methods of protection, including self-defence.

Parties to the employment contract right to information structure is defined as a set of competences, the main ones are such competences as: obtain information, access to information, use, distribution, storage and data protection, including protection of personal data information of employee. The article examines each of these competences.

It is pointed, that improving of sectoral mechanism of ensuring the right to information according to labour legislation should be made by legislative consolidation in accordance with international standards of this right of one party and corresponding duty to him the other side of individual and collective labour relations and responsibilities of the parties for violation of legislation in this area.

Feasibility of defining in the structure of labour law system independent legal institution "Protection of legal labour information", the content of which should include provisions on data protection of personal data of employees, as well as data protection rules on personal data of former employees, persons hired to work and rules on data protection on the employer, is grounded.