

---

## РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

---

УДК 349-2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.1>

### ОСОБЛИВОСТІ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

**Анатійчук В.В.**,  
*кандидат юридичних наук, асистент,  
асистент кафедри приватного права  
юридичного факультету  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича,  
ORCID: 0000-0002-8036-4351*

#### **Анатійчук В.В. Особливості доктрини трудового права та її вплив на механізм правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.**

Не дивлячись на те, що доктрина трудового права тісно пов'язана з правовою доктриною та іншими галузевими доктринами, доктрина трудового права має ряд особливостей, що дозволяють відмежувати її в системі правової доктрини з поміж інших галузевих юридичних доктрин. Серед таких особливостей виділяються наступні: необхідність осмислення співвідношення приватноправових та публічно-правових засад галузі трудового права; осмислення питань матеріально-правового та процедурно-процесуального характеру; врахування науковцями соціального призначення трудового права як самостійної галузі права; необхідність відстоювання самостійності галузі трудового права та самодостатності її механізмів для регулювання правовідносин у сфері праці; необхідність осмислення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин у сфері праці з урахуванням наявності особливих джерел трудового права.

Зауважується, що вплив правової доктрини на механізм правового регулювання здійснюється через: безпосереднє запозичення законодавцем ідей, існуючих у доктрині трудового права; систему науково-консультативних рад при нормотворчих органах та органах судової влади; систему юридичної освіти; систему державних грантів в рамках програм, наприклад, реформ, що стосуються публічних інвестицій та які передбачають вдосконалення нормативної бази, а також через гранти на створення різного роду бізнесу, що також спонукає до розробки підзаконних актів (наприклад, для підприємництва ветеранів війни).

Констатується, що доктрину трудового права потрібно модифікувати так, щоб предмет трудового права поширювався на будь-які відносини із застосуванням несамоїїї праці, незалежно від форм її організації. На всіх працюючих повинні поширюватися норми таких інститутів трудового права, як охорона праці, соціальне страхування та по мірі можливості, соціальне партнерство. Залежність законодавця від доктрини трудового права сприятиме підвищенню якості нормативних правових актів, що регулюють трудові відносини, підвищенню ефективності соціальної політики, що проводиться в нашій країні, підвищенню ступеня її науковості та обґрунтованості, доцільності та послідовності.

**Ключові слова:** соціальне призначення трудового права, доктрина трудового права, співвідношення державного і договірної регулювання, трудові відносини, державні гранти, судова практика, трудове законодавство, соціальна політика.

#### **Anatiychuk V.V. Labor law doctrine and its influence on the mechanism of legal regulation of social relations in the sphere of hired labor.**

Despite the fact that the doctrine of labor law is closely related to legal doctrine and other industry doctrines, the doctrine of labor law has a number of features that allow it to be distinguished in the system of legal doctrine from other industry legal doctrines. Among such features, the following stand out: the need to understand the relationship between private law and public law principles in the field

of labor law; understanding issues of a substantive and procedural nature; scientists' consideration of the social purpose of labor law as an independent branch of law; the need to uphold the independence of the branch of labor law and the self-sufficiency of its mechanisms for regulating legal relations in the labor sphere; the need to understand the rights and obligations of subjects of legal relations in the labor sphere, taking into account the presence of special sources of labor law.

It is noted that the influence of legal doctrine on the mechanism of legal regulation is carried out through: direct borrowing by the legislator of ideas existing in the doctrine of labor law; a system of scientific and advisory councils under regulatory bodies and judicial authorities; a system of legal education; a system of state grants within the framework of programs, for example, reforms related to public investments and which provide for the improvement of the regulatory framework, as well as through grants for the creation of various types of businesses, which also encourages the development of by-laws (for example, for entrepreneurship of war veterans).

It is stated that the doctrine of labor law needs to be modified so that the subject matter of labor law extends to any relationship involving dependent labor, regardless of the forms of its organization. All employees should be covered by the norms of labor law institutions such as labor protection, social insurance, and, to the extent possible, social partnership. The legislator's dependence on the doctrine of labor law will contribute to improving the quality of regulatory legal acts regulating labor relations, increasing the effectiveness of social policy implemented in our country, increasing the degree of its scientificity and validity, expediency and consistency.

**Key words:** social purpose of labor law, labor law doctrine, relationship between state and contractual regulation, labor relations, state grants, case law, labor legislation, social policy.

**Постановка проблеми.** Доктрина трудового права є складовою правової доктрини, відповідно, для неї характерні всі ознаки, якими наділена правова доктрина. Враховуючи загальнотеоретичні підходи в юриспруденції до визначення терміну «правова доктрина», доктрину трудового права можна визначити як складову науки трудового права, яка уособлює в собі науково-обґрунтовані концепції, ідеї, позиції, точок зору з питань правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, які є сприйняті вченими-трудовамиками та вбудовуються в існуючу систему науки трудового права.

Доктрина трудового права відображає правову дійсність, буття права, норми права, трудові правовідносини, погляди на трудове право як галузь права, його значення і закономірності функціонування. Доктрина трудового права є передумовою створення правових норм надаючи правотворчому процесу понятійний апарат і методологічний інструментарій щодо виявлення суспільних потреб у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці. Доктрина трудового права, (як і інші галузеві доктрини) завжди відображає правову дійсність, її пізнання у формі правових поглядів, принципів, цінностей, з іншої сторони правова доктрина впливає на свідомість і волю суб'єктів трудового права і тим самим слугує передумовою упорядкування суспільних відносин у сфері найманої праці [10, с. 192].

**Аналіз наукових публікацій.** Дослідженню питань, пов'язаних з доктриною трудового права, її суті та впливу на правозастосовну практику присвячені праці О. Процевського – «Методологічні засади трудового права» 2014 р. Окремі аспекти даної проблематики були досліджені на сторінках наукових статей такими вченими як: В. Венедиктова, С. Вишневецької, Н. Гетьманцевої, В. Гураш, І. Жигалкіна, В. Лавріненко, С. Кожушко, П. Пилипенка, О. Середи, О. Ярошенка та ін. Разом з тим, сучасні умови викликають модифікацію сталих понять і інститутів галузі, що потребує подальшого їх дослідження.

**Мета роботи** полягає у розкритті особливостей доктрини трудового права та її впливу на механізм правового регулювання трудових відносин у сфері найманої праці.

**Виклад основного матеріалу.** Визначення доктрини трудового права закладене як «результат пізнання правової науки і практики застосування норм права». Доктрина трудового права, шляхом свого методологічного інструментарію визначила особливе місце права на працю у системі прав і свобод людини, оскільки завдяки праці створюються матеріальні і духовні блага і людина, завдяки праці самоудосконалюється та проявляє себе як творча особистість [22, с. 28]. Доктрина трудового права слугує передумовою до правового регулювання і таким чином здатна задовольняти потребу в правовому регулюванні суспільних відносин у сфері найманої праці. Суттєвим ядром доктрини трудового права є цінності, що втілені у світогляд учених, що досліджують трудове право як самостійну галузь права, цінності, що втілені у правові приписи норм трудового права, виконання яких державою і забезпечить кожному гідний життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Саме в цьому полягає суть і соціальне призначення доктрини трудового права [10, с. 192].

Доктрина трудового права є ядром науки трудового права, тоді як наука трудового права крім доктрини вміщує в себе наукові ідеї та концепції, що в певний історичний період відрізняються від загальноприйнятих. І наука, і доктрина трудового права взаємопов'язані, мають єдину систему, у межах якої нові концепції розташовуються в безпосередньої близькості до доктринальних концепцій. Наприклад, фундаментально у науці трудового права розташована концепція єдиного та неподільного предмета трудового права. Але при цьому періодично, у науці трудового права, висловлюються пропозиції щодо виділення з предмета даної галузі окремих правовідносин. Так, до прикладу, проф. П.Д. Пилипенко виокремлює право зайнятості [17, с. 197-207]. Деякі автори обґрунтовують виділення трудового процесуального права як самостійної галузі права [16]. Такі концепції розширюють, розвивають науку трудового права, навіть при відсутності підтримки з боку більшості науковців, вносячи вагомий внесок у розвиток науки трудового права. Перед тим, як з'ясувати вплив правової доктрини на механізм правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, необхідно розкрити особливості самої доктрини як системного продукту наукової та науково-практичної діяльності [1, с. 34].

Не дивлячись на те, що доктрина трудового права тісно пов'язана з правовою доктриною та іншими галузевими доктринами, доктрина трудового права має ряд особливостей, що дозволяють відмежувати її в системі правової доктрини з поміж інших галузевих юридичних доктрин. Серед таких особливостей можна виділити: 1. Необхідність осмислення співвідношення приватно-правових та публічно-правових засад галузі трудового права. Галузь трудового права сформувалася на стику приватного та публічного права і у зв'язку з цим набула характеру приватно-публічної галузі права. Трудове право, належить до тієї галузі права, що протягом багатьох років існування «встигло побачити» і «спокусу публічності, і неміч приватності». Тож воно «вирішило» поєднати в собі два елементи для пошуку оптимального балансу між державним та договірним регулюванням, щоби забезпечити і захистити інтереси людини-працівника, роботодавців та навіть держави [11, с. 84]. Ця особливість галузі зумовила характер науки трудового права, яка має переосмислити не лише договірні конструкції, а й імперативні норми трудового законодавства, такі як, наприклад, норми інститутів охорони праці та державного контролю та нагляду за дотриманням нормативних актів у сфері праці.

В інших галузях права переважає один із двох способів правового регулювання суспільних відносин, що входять до їх предмету, – імперативний чи диспозитивний, і, відповідно, галузеві юридичні науки можуть лінійно розглядати договірні засади або імперативні (публічні) приписи, які у них є превалюючими.

Ще одним викликом, який вимагає осмислення у науці трудового права, є питання про межі договірного регулювання правовідносин у сфері праці, тим більше що поєднання державного та договірного регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин зведено у статус одного з основних принципів трудового права [8, с. 111-167; 11, с. 83-92; 7, с. 41-44].

Необхідно підкреслити, що дослідження меж правового регулювання трудових відносин обумовлено потребами як юридичної науки так і юридичної правозастосовної практики, що постійно стикається з проблемами та визначенням меж впливу права на суспільні відносини у сфері найманої праці та розмежування предметів правового регулювання – трудового права і цивільного, відповідних інститутів права, при вирішенні конкретних юридичних справ [2, с. 430]. Якщо такі питання пов'язані із співвідношенням норм державного та договірного характеру, то дискусія в науці трудового права та судової практики зводиться до мінімуму чи зовсім відсутня. Наприклад, очевидно, що не можна у трудовому договорі закріпити умову про виплату працівникові заробітної плати один раз на місяць, навіть якщо працівник сам на це погоджується, оскільки норма ч. 1 ст. 115 КЗпП України централізовано встановлює правило про виплату працівникові заробітної плати не рідше двох разів на місяць, відповідне положення закріплено у Законі «Про оплату праці».

Не підлягають застосування норми локальних нормативних актів, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з трудовим законодавством, в тому числі умовами колективного договору, соціально-партнерськими угодами, трудовим договором, якщо вони обмежують права або знижують рівень гарантій працівників. Як зауважується в юридичній літературі, локальні нормативні акти про працю не можуть застосовуватися без урахування державних стандартів. Адже дієвість локальних норм безпосередньо залежить від правильного їх поєднання із загальними нормативно-правовими актами [24, с. 48]. Відповідно, це позначається в цілому на механізмі правового регулювання трудових відносин, відповідно, на методі, який є змістовним механізмом правового регулювання. Як правило, в основі методу закладений той чи інший спосіб правового регулювання. Тому заздалегідь, при прийнятті нормативно-правових актів можна визначити його характер та норму, що закладена в його основі – державного (централізованого) чи договірного (локального)

рівнів. Таке передбачення допомагає заздалегідь сприяти ефективному регулюванню трудових відносин. Уявляється за можливе зробити висновок про те, що однією з особливостей науки трудового права є необхідність осмислення співвідношення приватноправових та публічно-правових засад цієї галузі.

2. Осмислення питань матеріально-правового та процедурно-процесуального характеру. Традиційним у теорії держави та права є поділ галузей права на матеріальні та процесуальні [13, с. 240-241]. Норми права також можуть бути класифіковані на матеріальні – правила поведінки та процесуальні: встановлюють процедуру застосування цих правил.

Трудове право, як самостійна галузь права містить як норми матеріального характеру (вимоги до змісту трудового договору, підстави його припинення.), так і – процесуальні (процедурні) норми. До процесуальних норм у трудовому праві відносяться правила розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів, а також норми, що встановлюють правила застосування норм матеріального права.

Відповідно можна зробити висновок, що трудове право містить норми як матеріального так і процедурно-процесуального характеру, тобто, займає проміжне становище у системі галузей матеріального та процесуального права. У зв'язку з цим у науці трудового права досліджуються і розробляються питання як матеріального так і процедурно-процесуального характеру, що, у свою чергу, ускладнює завдання вчених у виробленні одностайних доктринальних підходів за вказаними аспектами регулювання правовідносин у сфері праці.

3. Врахування науковцями соціального призначення трудового права як самостійної галузі права. У доктрині трудового права виробилася концепція визначення функцій трудового права - захисної та виробничої [23, с. 249-257]. Призначення галузі трудового права визначається як соціальне [18, с. 73]. Такий підхід знайшов відображення як у чинному КЗпП України (ст. 1), так і в судовій практиці. КЗпП України прагне не лише закріпити трудові права працівників, але й захистити їх права та права роботодавців, в результаті чого створити модель, за якої інтереси сторін трудового договору та інтереси держави будуть узгоджені один з одним. Проте розробити таку модель дуже складно, оскільки працівник насамперед зацікавлений у збільшенні заробітної плати, поліпшенні умов праці. Тоді як роботодавець зацікавлений у зростанні продуктивності праці, збільшенні прибутку, зменшенні витрат виробництва (до яких, зокрема, відносяться заробітна плата та кошти, витрачені на поліпшення умов праці). В результаті створюється підґрунтя для розбіжностей між працівником та роботодавцем, які найчастіше переростають у трудові спори.

Слід зауважити, що «призначення трудового права та його соціальна сутність визначає ступінь впливу економічних чинників на зміст функцій трудо-правового режиму та, відповідно, може визначати можливості його впливу на економічний розвиток. У нових умовах господарювання необхідно, щоб система соціального захисту працівників пов'язувалася з наданням працівникам стандартних трудових гарантій, забезпечувала рівні умови конкуренції [6, с. 283 ].

Відповідно, доктрина трудового права має виробляти такі пропозиції до змін трудового законодавства, які не порушать баланс інтересів сторін трудового договору і держави, як соціального партнера та не поставлять під сумнів соціальне призначення галузі трудового права. З такими викликами стикається і судова практика з трудових спорів у ситуаціях, коли конкурують виробнича та соціальна функції трудового права, наприклад, при звільненні вагітної жінки. Так, Велика Палата Верховного Суду у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18) [25] про скасування наказу про звільнення і відновлення на роботі за позовом жінки, яка завагітніла під час роботи за строковим трудовим договором, зробила такий висновок: «позивачка була звільнена відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП, що не суперечить вимогам частини третьої статті 184 КЗпП, яка допускає звільнення вагітних жінок після закінчення строкового трудового договору, при цьому головною умовою можливості такого звільнення є імперативна вимога відносно обов'язкового працевлаштування зі збереженням середньої зарплати впродовж трьох місяців з дня закінчення контракту».

У постанові від 21.10.2020 р. по справі № 640/11441/17 (провадження № 61-9019св19) Верховний Суд зробив правовий висновок: звільнення на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, зокрема, вагітних жінок провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо звільненій працівниці не була надана на тому ж або іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Таким чином, частиною 3 статті 184 КЗпП України встановлено гарантії для окремих категорій працівників, а саме: заборонено звільнення, зокрема, вагітної жінки та передбачено обов'язкове працевлаштування у випадках її звільнення після закінчення строкового трудового договору.

Отож, захисна функція трудового права поставила інтереси працівника вище за інтереси роботодавця та реалізацію соціальної функції трудового права над виробничою, виходячи з мети соціального призначення трудового права як галузі права. Мова йде про створення належних правових умов для досягнення ефективної взаємодії соціальної і виробничої сторони - інтересів сторін трудових відносин.

Сучасні технології змінюють організацію виробництва, способи здійснення трудової функції, процес взаємодії між працівниками та роботодавцями. Звісно, що проблеми постійно виникали і будуть виникати, проте трудовому законодавству під силу їх вирішувати. Законодавець і судова практика стоять на позиції гарантій трудових прав і свобод громадян та захисту прав та інтересів працівників та роботодавців як стратегічної мети і завдань трудового права. А це, у свою чергу, поклало і покладає на соціальну державу обов'язок забезпечувати людино-центриський підхід до сьогоdnішнього і майбутнього трудового права як галузі [4, с. 380].

На сучасному етапі соціальне призначення трудового права буде розширюватися разом із новими завданнями трудового права, що у свою чергу буде позначитися і на механізмі правового регулювання трудових відносин.

4. Необхідність відстоювання самостійності галузі трудового права та самодостатності її механізмів для регулювання правовідносин у сфері праці [21]. Відповідно, значення правової доктрини полягає у визначенні самостійності галузі трудового права України, забезпечення змістовної єдності останнього, виявлення необхідності оновлення трудового законодавства [12, с. 98].

Історично трудове право, як галузь права, виникло на стику цивільного та адміністративного права, внаслідок чого запозичало ряд цивілістичних конструкцій, надавши їм свій трудо-правовий характер [11, с. 83-84]. Наприклад, конструкція трудового договору як продовження загально-правової конструкції «договір», що активно розвивалася сотні років у галузі та науці цивільного права, самозахист як один з основних способів захисту трудових прав працівників, який також виник в цивільному праві, компенсація моральної шкоди тощо.

Як зауважується в юридичній літературі, правильно визначена природа договору не тільки слугує ефективним елементом механізму регулювання суспільних відносин між людьми, але й пов'язана зі сферою ствердження і самовираження особи [9, с. 100]. Такі висновки узгоджуються із правовою позицією, викладеною, зокрема у постановах Верховного Суду від 04.07.2018 у справі № 820/1432/17, від 06.03.2019 у справі № 802/2066/16-а, від 13.06.2019 у справі № 815/954/18. Так, Касаційний адміністративний суд пояснив ознаки цивільно-правових та трудових відносин, а також їх відмінності. Відповідну позицію викладено в постанові від 9 червня 2021 року у справі № 420/2174/19.

Наука трудового права, змушена відображати спроби вчених-цивілістів поставити під сумнів самостійність галузі трудового права та її здатність виключно власними засобами регулювати правовідносини у сфері праці. Ця ознака характерна для науки та доктрини трудового права та є характерною у порівнянні з наукою та доктриною цивільного права, самостійність яких не ставиться під сумнів у наукових дослідженнях. Це явище отримало назву «експансії цивільного права» на суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права. У зв'язку з цим аксіоматичне твердження, яке сформулося в доктрині трудового права, про неможливість регулювання правовідносин у сфері праці нормами цивільного права, в даний час набуває особливої актуальності. Некоректність «цивілістичного» підходу може бути обґрунтована не лише за допомогою аналізу системних властивостей трудового права та неможливістю застосування інструментів цивільного права до суспільних відносин у сфері праці, але й із залученням аргументів, вироблених історично у доктрині трудового права в якій містяться перевірені багаторічними дослідженнями аргументи на користь самостійності цієї галузі права.

Сказане не означає, що норми цивільного права повністю не застосовні до правовідносин у сфері праці. Наприклад, трудовим законодавством України не передбачені конкретні строки виплати роботодавцем працівнику витрат на службове відрядження. Суд захистив завдяки субсидіарному застосуванню норм законодавства права позивача, стягнувши на її користь з відповідача витрати, здійснені у зв'язку зі службовим відрядженням у розмірі 429 грн. 64 коп [26, с. 214].

В цілому, нормативних правових актів, що містять норми трудового права, цілком достатньо для регулювання всього комплексу правовідносин у сфері праці, а галузь трудового права, безумовно, є самостійною галуззю права. Цей постулат підтверджується численними матеріалами судової практики, проте дискусія з цього приводу, що існує в науці цивільного права, зберігається.

5. Наука трудового права найчастіше змушена осмислювати конструкції, що виникають на практиці, які раніше були характерними тільки для цивільного права, в тому числі зарубіжних країн. Для науки трудового права в ситуації значного відставання законодавства від потреб практики одним із викликів є осмислення конструкцій, що раніше не були відомі нашій правовій системі та

тих, що прийшли з інших галузей права, насамперед цивільного права зарубіжних країн. З цією проблемою стикаються майже всі галузеві юридичні науки, однак, для науки трудового права ця особливість виражена найбільш у концентрованому вигляді. Наприклад, конструкція позикової праці, збільшення неформальної зайнятості дало поштовх до поширення платформної зайнятості, що вимагає законодавчого регулювання. Новітні сучасні дослідження вчених концентрують свою увагу на необхідності надання особам, незалежно від їхнього правового статусу в царині праці, трудових та соціальних гарантій та покладання обов'язків роботодавця та страхувальника на тих, хто використовують працю таких осіб [3, с. 232].

Наука трудового права повинна виробити пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства, в тому числі з урахуванням складності виконання рішень судів щодо деяких категорій справ. Наприклад, це стосується виконання рішення суду про перекваліфікацію цивільно-правового договору на трудовий. Адже визначення природи трудового та цивільного договорів має важливе правове значення, оскільки від цього залежить правовий статус особи, який буде визначати не лише права та обов'язки сторін, а й відповідні способи захисту у разі порушення відповідного договору. [9, с. 105].

6. Необхідність осмислення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин у сфері праці з урахуванням наявності особливих джерел трудового права. Такими особливими джерелами трудового права є соціально-партнерські угоди, колективний договір та інші локальні нормативні акти, які багато в чому визначають систему механізму правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. У зв'язку з цим вчені-трудовики повинні враховувати, що законодавець по-різному дозволяє врегульовувати багато питань саме в актах соціального партнерства та в локальних нормативних актах, тим самим суттєво розширюючи сферу наукового осмислення.

Доктрину трудового права потрібно модифікувати так, щоб предмет трудового права поширювався на будь-які відносини із застосуванням несамостійної праці, незалежно від форм її організації. На всіх працюючих повинні поширюватися норми таких інститутів трудового права, як охорона праці, соціальне страхування та по мірі можливості, соціальне партнерство [4, с. 489].

Як зазначалося вище, у нашій країні правова доктрина не є джерелом трудового права. Але при цьому вона безпосередньо впливає на механізм правового регулювання. Сказане повною мірою відноситься до впливу доктрини трудового права на формування трудового законодавства. А оскільки однією із змістовних складових такого механізму є норми трудового права, нормативно-правові акти, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці, з урахуванням вище викладеного, розберемо як здійснюється такий вплив правової доктрини на механізм правового регулювання.

1. Через безпосереднє запозичення законодавцем ідей, існуючих у доктрині трудового права. Ціла низка концепцій, які в різні часи були висловлені в науці трудового права, потім стали доктринальними та сприйняті законодавцем. Деякі усталені дефініції понять були перенесені до тексту нормативних правових актів. При цьому іноді доктринальні ідеї проникають у законодавство не безпосередньо, а через матеріали судової практики, через сприйняття судами напрацювань в доктрині трудового права. Законодавець використовує правову доктрину для розробки і підготовки законопроектів. У змісті кожного закону, як правило, використовується понятійний апарат, що базується на працях вітчизняних науковців. Крім цього, доктрина, як опосередковане джерело права, дає законодавцю уявлення про державно-правові закономірності, надаючи можливість вибрати оптимальну модель регулювання» [9, с. 33]. Чернега В.М. досліджуючи розвиток доктрини національного трудового права на початку III тисячоліття підкреслив, що з 2000 року донині в науці трудового права України зроблено багато кроків уперед, суттєво розширилися горизонти трудових досліджень, про що свідчить численний науковий контент. Найкращі розробки вчених у сфері трудового права сучасності потребують своєчасного утілення в актах трудового законодавства нашої держави [27, с. 268].

2. Через систему науково-консультативних рад при нормотворчих органах та органах судової влади. Наприклад, при Конституційному Суді та Верховному Суді України діє Науково-консультативна рада, які утворюється з числа вчених, суддів та інших правників і функціонує з метою забезпечення єдності та сталості судової практики. При цьому Науково-консультативні ради не тільки готують науково-обґрунтовані рекомендації щодо принципів питань судової практики, а й розробляють рекомендації щодо проектів законів. Звісно, це відображається на самому механізмі правового регулювання в цілому, оскільки від правової доктрини залежать якість законів, що розробляються і приймаються на цій основі. Як зазначається у юридичній літературі, активізацію впливу правової доктрини на удосконалення процесу правового регулювання суспільних відносин необхідно здійснювати у таких напрямках: «безпосередня участь у розробці вченими-юристами проектів нормативних правових актів та включення у їх зміст найважливіших концептуальних по-

ложень; проведення незалежної наукової експертизи законотворчої діяльності; використання загальноновизнаних наукових положень для обґрунтування і ухвалення судових рішень» [19, с. 273].

3. Через систему юридичної освіти. Здобувачі вищої освіти у процесі навчання у вищому навчальному закладі отримують уявлення про основні постулати юридичної науки загалом та науки трудового права зокрема. Тому після закінчення освітньої установи випускник, який працює за професією має можливість реалізувати засвоєні ним наукові уявлення, компетенції у сфері трудового права, працюючи на різних посадах, у тому числі, в органах законодавчої влади.

4. Через систему державних грантів в рамках програм, наприклад, реформ, що стосуються публічних інвестицій та які передбачають вдосконалення нормативної бази, а також через гранти на створення різного роду бізнесу, що також спонукає до розробки підзаконних актів (наприклад, для підприємництва ветеранів). Основні грантові програми зосереджені на реалізації соціальної політики, але їхнє впровадження вимагає створення чи оновлення нормативно-правових актів. Вказані програми фінансуються за рахунок держбюджету, міжнародних донорів та програм.

Нормотворчі органи при розробці та прийнятті нормативних правових актів, що містять норми трудового права, зобов'язані співвідносити проекти цих актів із доктриною трудового права як самостійно, так і за допомогою висновків Науково-консультативної ради при Конституційному Суді та при Верховному Суді. Як зауважується в юридичній літературі, науковий висновок Науково-консультативної ради має доктринальний характер, адже його підготовку здійснюють науковці-правники, застосовуючи положення наукових доктрин [14, с. 154]. Окрім цього, національна тристороння соціально-економічна рада відповідно до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду також бере участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин, вносить у встановленому порядку пропозиції стосовно вдосконалення законодавства з цих питань [20].

В якості особливостей доктрини трудового права, які впливають на механізм правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці та дозволяють відмежувати її в системі правової доктрини від інших галузевих юридичних доктрин, можна назвати:

1. а) необхідність осмислення приватноправових та публічно-правових начал галузі трудового права;
- б) необхідність осмислення питань матеріально-правового та процедурно-процесуального характеру;
- в) необхідність врахування дослідниками соціального призначення галузі трудового права;
- г) необхідність відстоювання самостійності галузі трудового права та достатності її механізмів для регулювання правовідносин у сфері праці;
- д) необхідність осмислення правових конструкцій, що застосовуються на практиці, які раніше були характерні лише для цивільного права;
- е) необхідність вироблення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства, у тому числі, з урахуванням складності виконання рішень судів щодо деяких категорій справ;
- є) наявність особливих джерел трудового права, які багато в чому визначають всю систему регуляторів суспільних відносин, що входять у предмет цієї галузі.

**Висновки.** Сучасний період характеризується такими способами впливу доктрини трудового права на формування трудового законодавства, яке є складовою механізму правового регулювання у сфері праці: безпосереднього запозичення законодавцем ідей, що існують у доктрині трудового права, через систему науково-консультативних рад при нормотворчих органах та органах судової влади, через систему юридичної освіти, через систему розроблення основних грантових програм, що зосереджені на реалізації соціальної політики та вимагає створення чи оновлення нормативно-правових актів.

Доктрина трудового права впливає на механізм правового регулювання, формуючи правові позиції судів, спрямовуючи законодавця на створення якісних актів, що регулюють суспільні відносини у сфері праці, забезпечуючи наукову обґрунтованість соціальної політики, що впливають на правотворчість і правозастосування.

Залежність законодавця від доктрини трудового права сприятиме підвищенню якості нормативних правових актів, що регулюють трудові відносини, підвищенню ефективності соціальної політики, що проводиться в нашій країні, підвищенню ступеня її науковості та обґрунтованості, доцільності та послідовності.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Актуальні проблеми формування сучасної доктрини кримінального права України: монографія / В.Я. Тацій, Л.М. Демидова, В.І. Борисов та ін.; за заг. ред. В.Я. Тація, Л.М. Деми-

- дової, В.І. Борисова. Харків: Право, 2021. 632 с. URL: [https://ivpz.kh.ua/wp-content/uploads/2022/09/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE\\_%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0.pdf](https://ivpz.kh.ua/wp-content/uploads/2022/09/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE_%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0.pdf).
2. Анатійчук В.В. Межі правового регулювання трудових відносин: Матеріали VII Міжнародного молодіжного наукового юридичного форуму, м. Київ, Національний авіаційний університет, 16-17 травня 2024 р. Ст. 429-431. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/10873>.
  3. Анатійчук В.В. Проблемні питання регулювання роботи на платформах: міжнародний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. №1. 2025. С.229-233. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/13014?show=full>.
  4. Анатійчук В.В. Трансформація поняття «праця» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Випуск № 3, 2025, частина 1. С.480-490. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/333315/322236>.
  5. Анатійчук В.В. Трансформація трудових відносин в умовах цифровізації. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»* С. 376-383. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/317028/307527>.
  6. Вакарюк Л.В. Правові режими в трудовому праві України: монографія Чернівці: Видавничий дім «Родовід», 2018, 415с. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/628>.
  7. Гетьманцева Н.Д. Баланс публічних і приватних інтересів як основа кадрової політики держави. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 95-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І., Ломжа – Харків, 29 березня 2024 року. / Наукова редакція: Александра Енґлер-Якуб'як, Олена Коваленко, Пьотр Якуб'як. Ломжа: Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі, Республіка Польща; Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Україна. Видавництво: MANS w Łomży – Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2024. С. 41-44. URL: <https://zenodo.org/records/11065711>.
  8. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис..... докт юрид. наук: трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2016. 481 с. URL: [https://scc.knu.ua/upload/iblock/750/dis\\_Getmantseva%20N.D..pdf](https://scc.knu.ua/upload/iblock/750/dis_Getmantseva%20N.D..pdf).
  9. Гетьманцева Н.Д., Процьків Н.М. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 8. С. 100-106. URL: <https://drive.google.com/file/d/1GKkiinpf7XO0i16XYJhYwXACtrndkSp/view>.
  10. Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В. Природа формування доктрини трудового права, її суть та значення для трудового права як самостійної галузі права. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 9. 2023. С. 190-194. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/10682/14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
  11. Гетьманцева Н.Д. Становлення та розвиток трудового права як прояв єдності приватних і публічних начал. *Науково-практичний журнал «Теорія і практика інтелектуальної власності»* № 4 (102) 2018 р. С. 83-92. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/507/Hetmantseva%20N.D.%20Stanovlennia%20ta%20rozvytok%20trudovoho%20prava.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
  12. Гураш В.М. Правова доктрина та її значення для формування трудового права України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Випуск 25. 2014. С. 95-99. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/96da38e8-c1d0-40fa-85e1-49bb42772a5e/content>.
  13. Загальна теорія права. Нормативний курс. Підручн. для студ. Юристів /кол авт.; за ред. доктора юрид. наук С.В. Бобровник. 2-ге вид., стереотип Київ.: Юрінком -Інтер, 2023 С. 240-241. 596 с. URL: <https://jurkniga.ua/contents/zagalna-teoriya-prava-akademichniy-kurs.pdf>.
  14. Корж Т. І Науково-консультативна рада при Конституційному Суді України як суб'єкт наукового забезпечення його діяльності. *Інформація і право*. № 4(43) 2022. С. 149-155. URL: [http://il.ippi.org.ua/issue/view/16158 DOI: https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.4\(43\).270076](http://il.ippi.org.ua/issue/view/16158 DOI: https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.4(43).270076).

15. Куп'янська А.М. Використання доктринальних засад юридичної науки в окремих думках суддів Конституційного Суду. *Часопис Київського університету права*. 2022. № 1. С. 32–37. URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/issue/view/86/108>.
16. Новіков Денис Олександрович. Трудове процесуальне право: навч. посібник Харків, ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 129 с. URL: <https://www.hnpu-laws.in.ua/wp-content/uploads/2016/04/%D1%82%D0%BF%D0%BF-%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>.
17. Пилипенко П.Д. Право зайнятості, або нові контури трудового права. *Право України*. 2014. № 6. С. 197-207. URL: [https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2014-6-pravo\\_ukr\\_6\\_14.pdf](https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2014-6-pravo_ukr_6_14.pdf).
18. Пилипенко П.Д. Соціальне право: становлення та перспективи майбутнього. *Право України*. 2022 № 2 С. 64-75. URL: [https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2022-2-pravo\\_2022\\_3.pdf](https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2022-2-pravo_2022_3.pdf).
19. Правова доктрина України: у 5 т. Т. 1. Загальнотеоретична та історична юриспруденція / О.В. Петришин, В.Я. Тацій, О.Д. Святоцький, С.І. Максимов, С.П. Рабінович; ред.: О.В. Петришин. Х.: Право, 2013. 975 с. URL: [https://pravo-izdat.com.ua/index.php?route=product/product/download&product\\_id=4415&download\\_id=1443&srsId=AfmBOoo2csPoXOPMYQm1UGngO16IRbcUM3kHEkVfeDdHHfXoxrf9ij4r](https://pravo-izdat.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=4415&download_id=1443&srsId=AfmBOoo2csPoXOPMYQm1UGngO16IRbcUM3kHEkVfeDdHHfXoxrf9ij4r).
20. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Положення затверджено Указом Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871. 2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text>.
21. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с. URL: <https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-10/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.pdf>.
22. Процевський О.І. Розвиток доктрини трудового права. Правова доктрина України: у 5 т. Х.: Право, 2013. Доктрина приватного права України / Н.С. Кузнєцова, Є.О. Харитонов, Р.А. Майданник [та ін.]; за заг. ред. Н.С. Кузнєцовой. 760 с. URL: <https://knushop.com.ua/image/catalog/pravoizdat/202307/pdf/4416.pdf>.
23. Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. №2. С. 249-257. URL: [https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2011-2-pravoukr\\_2011\\_2.pdf](https://pravoua.com.ua/storage/files/magazines/files/content-pravoukr-2011-2-pravoukr_2011_2.pdf).
24. Сіроха Д.І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 41 том 2. С. 47-50. URL: [https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc41/part\\_2/13.pdf](https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc41/part_2/13.pdf).
25. Справа № 759/19440/15-ц. Провадження № 14-105ц18) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972>.
26. Фасій Б.В. Субсидіарне застосування норм цивільного законодавства до трудових правовідносин в спорах про стягнення понесених витрат та про відшкодування моральної шкоди: аналіз судової практики «Молодий вчений» № 2 (17) лютий, 2015 р. С. 213-216. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/166.pdf>.
27. Чернега В.М. Розвиток доктрини національного трудового права на початку III тисячоліття. *Юридичний науковий електронний журнал* № 3. 2023. С. 260-268. URL: [http://lsej.org.ua/3\\_2023/61.pdf](http://lsej.org.ua/3_2023/61.pdf).

Дата першого надходження рукопису до видання: 12.01.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026  
Дата публікації: 2.02.2026