

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-2.5>**В. В. Кузьменко**кандидат юридичних наук,
суддя Шостого апеляційного адміністративного суду

ПОНЯТТЯ Й СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО ЗВИЧАЮ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Проблеми виникнення, формування й розвитку звичаїв мають багатоплановий характер, оскільки вони є елементами національної культури й відбивають її особливості. Безпосереднє вивчення поняття й сутності в системі джерел трудового права України, співвідношення з іншими джерелами трудового права є надзвичайно важливим для розуміння історичного процесу народження цієї галузі права. У статті встановлено, що є правовим звичаєм, якою є специфіка звичаїв у трудовому праві. Проаналізовано чинне законодавство про працю нашої держави на предмет визначення найбільш поширених правових звичаїв у системі джерел трудового права України. Встановлено, які правові звичаї є найбільш типовими для трудового права нашої держави.

Автором зазначається, що в науковій літературі наявна велика кількість праць, присвячених аналізу правових звичаїв як джерел різних галузей права. Крім того надається визначення поняття «звичай» у юридичній енциклопедичній літературі. Визначено, що правовий звичай у Юридичній енциклопедії тлумачиться як санкціоноване (забезпечуване) державою правило поведінки загального характеру. Зазначається, що правовий звичай складається в суспільстві внаслідок його тривалого застосування й подальшого санкціонування державою, а норма права розробляється законодавцем і приймається в установленому законі порядку. Також у науковій літературі є два по суті протилежних підходи до визначення правового звичаю як складової системи джерел трудового права України. Перший підхід полягає в тому, що, оскільки основною умовою визнання правового звичаю джерелом права є його офіційне санкціонування державою, правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права. Другий підхід визначає правовий звичай як джерело трудового права нашої держави. Встановлено, що правові звичаї не є абстрактним явищем, а стабільна система правових норм, які окреслюють правила врегулювання трудових правовідносин, що формувались у процесі розвитку нашого суспільства й залишаються актуальними.

Ключові слова: звичай, правовий звичай, джерела права, джерела трудового права, система джерел трудового права.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні все ще відбувається створення абсолютно нової правової системи суверенної незалежної демократичної держави, яке здійснюється, з одного боку, з урахуванням сучасних світових глобалізаційних процесів, а з іншого, – з повагою до власних самобутніх особливостей і тенденцій розвитку. Попри те, що національне право поступово все більше приводиться у відповідність до міжнародних стандартів, у правосвідомості нашого суспільства все ще зберігаються стереотипи, які залишилися ще від радянської соціалістичної правової системи й викликають неоднозначне сприйняття чинних правових інститутів. Одним із таких проблемних правових явищ сьогодення є існування правового звичаю в системі джерел трудового права

України та його роль і місце в сучасній правовій системі України.

Правовий звичай є найдавнішим джерелом права, яке фактично й історично передувало закону. Він зберігав своє значення в середньовіччя, не втратив популярності й у сучасних правових системах традиційного типу [1, с. 443]. Правовий звичай традиційно відноситься нормативістами здебільшого до історичних джерел – форм права, вважаючи, що його основний розвиток відбувався в додержавний період. З такої точки зору правовий звичай не є регулятором правових відносин, адже створюється він не державними органами, а суспільством і забезпечується не стільки державним, скільки суспільним захистом. Своєю чергою суспільні відносини можуть урегу-

льовуватися виключно правовими нормами, прийнятими установленому законом порядку й забезпеченими обов'язковим державним захистом. У радянський період саме нормативістська теорія праворозуміння була панівною, і тому сучасне місце й роль правового звичаю в правовій системі України обумовлене радянським баченням правового звичаю як такого, що не може бути регулятором суспільних відносин. Водночас відповідно до інших концепцій праворозуміння (наприклад, ліберальної) правовий звичай сприймається, хоч і не завжди однозначно, як постійне джерело права. І саме з відходом від нормативістських теорій праворозуміння нашої держави ми й пов'яжемо актуальність дослідження питання поняття й сутності правового звичаю в системі джерел трудового права України, оскільки сфера трудового права є тією, в якій звичаї чи не найсильніше вкорінились як джерело права. Попри те що в радянський період правові звичаї не визнавались як джерело права, на сьогодні у трудовій сфері мають вплив ряд звичаїв, традиційних саме для радянського права. А тому важливо встановити, які саме звичаї є характерними для сучасного трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У науковій літературі нашої держави наявний ряд праць, присвячених правовому звичаю як джерелу трудового права. Серед дослідників, які приділяли увагу питанню правового звичаю, відзначимо внесок таких, як А. Г. Бірюкова, О. А. Васянович, Л. В. Могілевський, О. Т. Панасюк, Л. О. Шапенко, Ю. В. Цветкова, О. М. Ярошенко тощо. Проте загальна кількість таких праць, присвячених поняттю й сутності правового звичаю в системі джерел трудового права України, є незначною, і проблеми, пов'язані з роллю звичаїв як джерела трудового права, висвітлені неоднозначно. Отже, здійснення такого дослідження є актуальним.

Мета статті – проаналізувати підходи науковців щодо визначення поняття «звичай» як джерела права, установити сутність правового звичаю як джерела трудового права України, а також проаналізувати, які правові звичаї характерні для сучасного трудового права України.

Виклад основного матеріалу. Те, що правовий звичай є структурним елементом системи джерел права, у науково-правових колах підтримується фактично одноставно. У науковій літературі наявна велика кількість праць, присвячених аналізу правових звичаїв як джерел різних галузей права. У загальнотеоретич-

ному розумінні звичаєм є загальноприйнятий порядок, правила, які здавна існують у громадському житті й побуті якого-небудь народу, суспільної групи, колективу [2, с. 446]. Перш за все, звернемо увагу на те, що загальнотеоретичне розуміння сутності звичаїв є близьким до правового. Передусім звичай є порядком чи правилами. Звичай не обов'язково є нормативно закріпленим і не є загальнообов'язковим, проте таке правило поведінки є традиційним для суспільства, оскільки формувалося й існувало впродовж багатьох років. Звичай існує в житті якого-небудь народу, суспільної групи, колективу, і він не може бути сформований діями однієї особи. Це означає, що звичай має бути сприйнятим і повтореним групою осіб, до того ж достатньо великою, щоб звичай став універсальною, загальною нормою. Не має значення, хто запровадив звичай, – важливим є те, що така модель поведінки згодом була прийнята іншими членами суспільства. В цьому й полягає принципова відмінність звичаю від закону: звичай виражає волю групи осіб, які його дотримуються, а закон виражає волю його авторів. Люди дотримуються правових звичаїв – на відміну від законів – добровільно. Їм рекомендовано дотримуватися звичаїв, проте це не є вимогою до їхньої поведінки. Особа може дотримуватися таких правил, а може й не дотримуватися.

Визначення поняття «звичай» у юридичній енциклопедичній літературі є подібним: звичай тлумачиться як основна форма регулювання поведінки, правила поведінки, які сформувалися внаслідок їх практичного застосування серед людей впродовж тривалого часу й уособлювали підсумок історичного досвіду й зародки майбутнього; соціальна норма, правило поведінки людей, що виникло в процесі співжиття людей у результаті фактичного його застосування впродовж тривалого часу [3, с. 171]. З такої дефініції слідує, що звичай передусім є формою регулювання поведінки людей не певної особи, а є продуктом колективної творчості. Узявши для себе як прийнятну певну модель поведінки, люди стають співавторами правового звичаю. Отже, правовий звичай – це правило, яке сформувалося впродовж його тривалого застосування певною групою людей і яке окреслює рекомендовану для них модель поведінки. Це не певний одиничний акт, такий як видання закону чи прийняття судового рішення, а саме результат історичного досвіду суспільства. Водночас така норма є соціальною, а не правовою, тож її дотримання не є загаль-

нообов'язковим. Правовий звичай у Юридичній енциклопедії тлумачиться дещо інакше – як санкціоноване (забезпечуване) державою правило поведінки загального характеру [3, с. 171]. Вважаємо це визначення неповним, адже таке формулювання створює хибне ототожнення правових звичаїв з правовими нормами: і норма права, і правовий звичай є правилом поведінки; і норма права, і правовий звичай мають загальний характер; і норма права, і правовий звичай санкціонуються державою. Проте правовий звичай складається в суспільстві внаслідок його тривалого застосування й подальшого санкціонування державою, а норма права розробляється законодавцем і приймається в установленому законом порядку. Тому, на наше переконання, для точного встановлення сутності правового звичаю варто скомбінувати два вищенаведених визначення поняття.

Найвні в науковій літературі визначення поняття «правовий звичай» не суттєво відрізняються від енциклопедичних. Наприклад, С. С. Павлов визначив поняття «правовий звичай» як прагматичне суспільне явище, яке існує в складі правової традиції та спрямоване на вирішення того чи іншого життєвого завдання, а подібні завдання завжди виникають під час задоволення тієї чи іншої потреби [4, с. 46]. Аналізуючи таку дефініцію, варто передусім звернути увагу на те, що правовий звичай тлумачиться як прагматичне суспільне явище. «Прагматичний» означає «той, що відображає практичні інтереси» [2, с. 1102]. Іншими словами правові звичаї закріплюють певну, найбільш практичну, модель поведінки людини якійсь ситуації. Також С. С. Павлов указує на те, що правовий звичай існує у складі правової традиції (тобто є елементом розвитку правової складової соціальної організації суспільства [5, с. 87]). Це означає, що правовий звичай є одним з елементів, завдяки яким була сформована чинна правова система нашої держави. У ході розвитку суспільства виникали потреби в урегулюванні тих чи інших суспільних відносин. Суспільство поступово розробляло найбільш доречні форми поведінки його учасників, які поступово й набули форм правових звичаїв.

Г. О. Христова дійшла висновку, що правовий звичай – це визнане державою правило поведінки, яке склалося внаслідок його фактичного одноманітного застосування протягом тривалого часу. Дослідниця наголошує, що звичай стає правовим тоді, коли він дістає санкцію, тобто офіційне схвалення держави [6, с. 16].

Перш за все відзначимо, що ми в цілому погоджуємося з таким підходом. Звернемо увагу на формулювання «одноманітне застосування протягом тривалого часу». Це означає, що правовий звичай потребує постійного, неодноразового повторення, причому суб'єктом останнього не може бути одна особа, інакше має місце не соціальна норма, а індивідуальна звичка. «Правовий» характер звичаю означає, що його було визнано і санкціоновано державою. Сутність правового звичаю обумовлена тим, що його формування відбувається внаслідок одноманітного застосування впродовж тривалого часу. Враховуючи раніше зроблені висновки щодо сутності правового звичаю, варто зробити висновок, що основними умовами формування правового звичаю є: 1) його спрямованість на виконання того чи іншого життєвого завдання; 2) одноманітне застосування впродовж тривалого часу; 3) офіційне схвалення державою.

Таким чином, правовий звичай – це визнане й санкціоноване державою правило поведінки, яке сформувалося внаслідок його фактичного постійного одноманітного неодноразового застосування впродовж тривалого часу достатньо великою групою осіб і спрямоване на вирішення якогось певного життєвого завдання.

Питання визначення правового звичаю як складової системи джерел трудового права України є доволі спірним. У науковій літературі наявні два по суті протилежних підходи щодо цієї проблеми. Перший підхід полягає в тому, що, оскільки основною умовою визнання правового звичаю джерелом права є його офіційне санкціонування державою, правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права. Другий підхід визначає правовий звичай як джерело трудового права нашої держави.

Серед прихильників першого підходу відзначимо позицію Л. В. Могілевського, який, зазначаючи, що основною умовою визнання правового звичаю джерелом права є його офіційне санкціонування державою, дійшов висновку, що держава визнає не всі звичаї, які сформувалися в суспільстві, а лише ті, котрі мають найбільше значення для суспільства, збігаються з його інтересами й відповідають історичному етапу його розвитку [7, с. 82]. Виходячи з цього, автор резюмував, що правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права України. Зі свого боку відзначимо, що аналіз чинного законодавства про працю свідчить про те, що ряд звичаїв, характерних для досліджуваної сфери, все ж санкціоновані державою.

А отже, твердження, що правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права України, може бути піддано сумніву.

Протилежна точка зору належить О. М. Ярошенку та Ю. В. Цветковій. Так, О. М. Ярошенко знаходить таку закономірність: чим досконаліше за всіма параметрами законодавство, тим менша роль і вужча сфера дії звичаю [8, с. 72-73]. Враховуючи, що в Україні чинним є законодавство про працю, прийняте ще за радянських часів, логічним є те, що правові звичаї регулювання трудових правовідносин тісно взаємодіють із трудовими нормами. Правові звичаї у системі джерел трудового права України органічно вписалися в нашу правову реальність і забезпечують стабільність правозастосовчої діяльності в тих умовах, коли законодавцю так і не вдається здійснити реформування законодавства про працю.

Своєю чергою Ю. В. Цветкова обґрунтовує те, що правовий звичай є структурним елементом у системі джерел права, такими факторами: по-перше, аналіз місця й ролі правового звичаю в правових системах світу свідчить про те, що розвиток цього правового інституту характеризується закономірністю спадів і сплесків його значення (враховуючи, що в радянському праві роль правових звичаїв припинувалась, логічним є висновок, що в епоху незалежної України має спостерігатися піднесення правового звичаю); по-друге, застосування правового звичаю є ознакою демократизації суспільства, оскільки демократія передбачає участь народу в управлінні державою й суспільством (створення норм правових звичаїв є безпосередньою народною правотворчістю, в якій держава бере участь лише на останньому етапі, для санкціонування правового звичаю); по-третє, Україна розбудовує свою правову систему з урахуванням кращого європейського досвіду, а практично кожний кодекс західноєвропейських держав містить у собі посилання на можливість застосування правового звичаю, особливо в тих сферах, які не врегульовані нормативно-правовими актами [9, с. 126]. А отже, усе вищенаведене свідчить про те, що правовий звичай доречно розглядати як джерело права. Існує ряд передумов, які свідчать про таку роль інституту в правовій системі України. Проте встановлення того, чи є правовий звичай складовою національного трудового права і якою є сутність правового звичаю в системі джерел трудового права України, потребує аналізу чинного законодавства про працю України.

Варто відзначити, що дослідники цього питання визнають застосування правових звичаїв у регулюванні трудових правовідносин. Так, О. Т. Панасюк звертає увагу на звичаєвий характер багатьох принципів трудового права, локальних норм і правил професійної етики [10, с. 62]. Це означає, що низка правил, якими сьогодні урегульовуються трудові правовідносини, були сформовані внаслідок тривалого періоду їх застосування масштабною групою осіб, і як наслідок ці правила стали складовою державної регламентації. З цього приводу Ю. В. Цветкова підтверджує вплив звичаєвого права на формування трудового права України. На думку дослідниці, правові звичаї не просто потребують свого визнання як джерел трудового права України, а реально існують і застосовуються в чинному Кодексі законів про працю України [11], враховуючи, що його було прийнято ще за радянських часів [9, с. 128]. Дійсно, як свідчить аналіз чинного законодавства про працю, багато сучасних правових звичаїв були сформовані за радянських часів. Про те, що їх доречно визначати саме як звичаї, свідчить те, що вони не є характерними для більшості європейських держав. Так, у науковій літературі доволі часто наводиться приклад правового звичаю авансової виплати заробітної плати. Тому позиції цих авторів варто підтримати з огляду на те, що аналіз змісту Кодексу законів про працю України [11] дійсно підтверджує закріплення в його нормах низки правових звичаїв.

Так, стаття 21 Кодексу законів про працю України [11] закріплює поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Звичаєво на практиці строковий трудовий договір називається контрактом. Тому в Кодексі законів про працю України [11] контракт визначено як особливу форму правового договору, тоді як на практиці вживання такого терміну є звичним.

У статті 27 Кодексу законів про працю України [11] визначено, що строк випробування у випадку прийняття на роботу, якщо інше не

встановлено законодавством України, не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – 6 місяців. З цього приводу Ю. В. Цветкова відзначає, що на практиці для випробувального терміну практично на всіх висококваліфікованих посад застосовується строк 6 місяців, причому під час перебування на випробувальному терміні особа отримує 60–70% повної заробітної плати, а в разі звільнення без вини працівника виплачується одноразово сума повної одномісячної заробітної плати [9, с. 128]. Варто звернути увагу на те, що незважаючи на наявність норм, які надають роботодавцям право вибору поведінки у випробуванні кандидатів на вакантні посади, на практиці роботодавці користуються саме тими нормами, які відповідають правовим звичаям у цій сфері.

Також Ю. В. Цветкова звертає увагу на наявність правових звичаїв у виплаті заробітної плати працівникам. Згідно з частиною 1 статті 115 Кодексу законів про працю України [11] заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом, але не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Виплата заробітної плати у 2 етапи («аванс» і «зарплата»), як відзначає Ю. В. Цветкова, є правовим звичаєм, який зберігся ще з радянської доби й не є характерним для трудового права інших європейських держав [9, с. 128]. Традиційно такий механізм оплати праці був характерним для державних підприємств, утім приватні підприємці також досі активно використовують його. Це явище дійсно розглядається в суспільстві як традиційне й належне, і наразі важко уявити внесення змін до такого порядку врегулювання виплати заробітної плати.

Ще одним правовим звичаєм, на який звертає увагу Ю. В. Цветкова, є виплата премії, або так званої «тринадцятої» зарплати, наприкінці року. Цей звичай з'явився ще в Середньовіччя, коли феодал на найбільше християнське свято – Різдво влаштовував мешканцям свого манора свято, гуляння, робив подарунки

й надавав привілеї [9, с. 128]. Відзначимо, що обов'язок виплачувати «тринадцяту» заробітну платню працівникам безпосередньо Кодексом законів про працю України [11] не передбачено, тому цей правовий звичай по суті є виключно ініціативою роботодавців.

О. М. Ярошенко звертає увагу на те, що працівник стикається з правовими звичаями вже з моменту оформлення своїх відносин з роботодавцем. Наприклад, згідно з частиною 2 статті 24 Кодексу законів про працю України [11] під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я тощо [8, с. 73]. Як зазначає О. М. Ярошенко, жодна стаття Кодексу законів про працю України не вказує на те, що працівник зобов'язаний подавати письмову заяву про прийняття на роботу, проте на практиці її подача була й лишається звичним правилом, якого дотримуються всі, оскільки ця норма як правовий звичай увійшла у свідомість роботодавців і працівників.

Приклад звичаю, який закріплено в нормах трудового права, – це інститут присяги, відомий зі стародавніх часів. Як відзначає О. М. Ярошенко, спочатку присяга свідчила про вірність воїнів князю, графу, імператору, іншому монарху, про їхню готовність боротися з ворогами, загарбниками. Тож на сучасну процедуру принесення присяги й механізм забезпечення її дотримання першочерговий вплив мають національні й військові традиції [8, с. 75]. У сучасних умовах присягу приносять передусім спеціальні суб'єкти трудових правовідносин, зокрема судді, працівники поліції, прокуратури, військовослужбовці тощо. Наприклад, згідно з частиною 1 статті 36 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [12] особа, призначена на посаду державної служби вперше, публічно складає Присягу державного службовця такого змісту: «Усвідомлюючи свою високу відповідальність, урочисто присягаю, що буду вірно служити українському народові, дотримуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права, свободи й законні інтереси людини й громадянина, честь держави, з гідністю нести високе звання державного службовця та сумлінно виконувати свої обов'язки». Навіть із самого тексту Присяги можна зробити висновок про

те, що її принесення є результатом багаторічної традиції. Присяга не дає службовцям якихось привілеїв, а навпаки, покладає додаткову відповідальність за порушення тих положень, дотримуватись яких вони зобов'язались. Ця відповідальність не є юридичною, а швидше морально-політичною, втім вона є показником престижу професії, а також відповідального становища працівників перед народом.

Іншим прикладом правових звичаїв у трудовому праві України, на думку О. М. Ярошенка, є державні й професійні свята, знаменні й пам'ятні дні [8, с. 75]. Так, згідно зі статтею 73 Кодексу законів про працю України [11] неробочими днями в Україні є святкові дні: 1 січня – Новий рік; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – День праці; 9 травня – День Перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День Перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День Незалежності України; 14 жовтня – День захисника України. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Великдень; один день (неділя) – Трійця. Більшість із цих днів були визнані неробочими ще в радянський період і згодом були доповнені новими святами: Днем Конституції України (28 червня) та Днем Незалежності України (24 серпня). Тобто, з одного боку, правовий звичай радянських часів не працювати у святкові дні не втратив початкового змісту та є регламентованим на рівні законодавства про працю. З іншого боку, цей звичай підтримується суспільством і є важливою складовою життя кожного члена суспільства.

Отже, правовий звичай у системі джерел трудового права України – це визнане й санкціоноване державою в нормах законодавства про працю правило поведінки, яке сформувалось унаслідок його фактичного постійного одноманітного неодноразового застосування впродовж тривалого часу на попередніх історичних епохах становлення України та спрямоване на регулювання трудових правовідносин.

Щодо сутності правового звичаю в системі джерел трудового права України варто передусім зазначити, що звичаї в трудовому праві України реально існують й ефективно функціонують у врегулюванні трудових правовідносин. По суті ті правові звичаї, які були нами проаналізовані, є швидше позитивним досвідом правового урегулювання трудових правовідносин у нашій державі, що є вагомим аргументом на користь застосування звичаїв.

Усе вищенаведене дає змогу зробити щодо сутності правового звичаю в системі джерел трудового права України такі висновки:

1) правові звичаї в системі джерел трудового права України закріплюються в нормах Кодексу законів про працю України, а також в інших актах законодавства про працю;

2) правові звичаї є такими з огляду на те, що вони були сформовані як інститути радянського трудового права й досі використовуються для врегулювання трудових правовідносин нашої держави;

3) правовий звичай складення присяги спеціальними суб'єктами трудових правовідносин було сформовано ще до радянських часів і зберігає свою актуальність і сьогодні.

Специфіка першого аспекту була нами виявлена в процесі аналізу положень чинного Кодексу законів про працю України. Як нами встановлено, правові звичаї є не якимось абстрактним явищем, а його становить стабільна система правових норм, які окреслюють правила врегулювання трудових правовідносин, що формувались у процесі розвитку нашого суспільства й залишаються актуальними. У цій роботі нами було наведено низку прикладів правових звичаїв. Наприклад, правовим звичаєм є встановлення неробочих днів у зв'язку з певними визначними датами. Перелік таких неробочих днів було сформовано ще в радянські часи, а після проголошення незалежності України він лише був доповнений кількома національними святами.

Наступний аспект сутності полягає в тому, що правові звичаї є такими з огляду на те, що вони були сформовані як інститути радянського трудового права й досі використовуються для врегулювання трудових правовідносин нашої держави. Як нами встановлено в цій роботі, більшість актуальних правових звичаїв пов'язані саме з радянським періодом нашої держави. Основна причина цього обумовлена тим, що в Україні зберігає чинність законодавство про працю, прийняте ще в Радянському Союзі. Водночас відзначимо, що на сучасному етапі розвитку України в трудовій сфері так само поступово виникають нові правові звичаї. Спрогнозуємо, що частина з них матиме свою регламентацію в нормах нового Трудового кодексу України, коли його буде прийнято.

Останній виділений нами аспект сутності правового звичаю полягає в тому, що правовий звичай складення присяги спеціальними суб'єктами трудових правовідносин було сфор-

мовано ще до радянських часів і зберігає свою актуальність і на сьогодні. Як нами встановлено у цій роботі, присяга є показником престижності професії, а також того, що особа є відповідальною перед державою й суспільством за свою трудову діяльність. Отже, те, що такі правові звичаї досі зберігають чинність, вважаємо безумовно позитивною особливістю сучасного трудового права України.

Висновки і пропозиції. Таким чином, зробимо висновок, що правовий звичай є джерелом трудового права України. Беручи до уваги ті правові звичаї, які на сьогодні є джерелами трудового права України, можна стверджувати, що вони по суті розвивались упродовж останнього століття. Чинні на сьогодні звичаї зародилися за радянських часів, набули юридичної обов'язковості й застосовуються досі з огляду на те, що для працівників і роботодавців вони є найбільш прийнятною формою реалізації взаємодії в процесі функціонування трудових правовідносин. Оскільки правовідносини у сфері трудового права розвиваються на засадах саморегулювання, вони не вимагають широкої участі держави, а отже правові звичаї реально застосовуються самими учасниками правовідносин.

Отже, на основі здійсненого дослідження зробимо висновок, що правовий звичай є важливою складовою трудового права України. Його значення у порівнянні з іншими джерелами трудового права України є меншим, але це не применшує його роль для суспільства. Специфіка правових звичаїв обумовлена тим, що вони виникають, формуються й розвиваються постійно в процесі розвитку суспільства. Наприклад, на сьогодні в Україні все частіше застосовується оформлення трудових правовідносин у формі цивільно-правового договору. Цілком вірогідно, що таке явище з часом буде сформовано як правовий звичай у трудовому праві нашої держави.

Список використаної літератури:

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник. Харків : Еспада, 2009. 752 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю. С. Шемшученка та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2. 1999. 744 с.
4. Павлов С. С. Правові традиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 215 с.
5. Лобода Ю. П. Правова традиція українського народу (феномен та об'єкт загальнотеоретичного дискурсу). Львів : Світ, 2009. 280 с.
6. Христова Г. О. Юридична природа актів Конституційного Суду України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харків, 2004. 232 с.
7. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Вип. 1(2). С. 82–85.
8. Ярошенко О. М. Щодо місця звичаю в системі джерел трудового права України. *Проблеми законності* : респ. міжвідом. наук. зб. Харків, 2008. Вип. 93. С. 68–76.
9. Цветкова Ю. В. Місце правового звичаю в правовій системі України. *Підприємство, господарство і право*. 2010. № 12 (180). С. 125–128.
10. Панасюк О. Т. Звичаєве регулювання трудових відносин. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2006. С. 62–63.
11. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
12. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

Kuzmenko V. V. The concept and essence of legal custom in the system of sources of labor law of Ukraine

The problems of the emergence, formation and development of customs are multifaceted in nature, as they are elements of national culture and reflect its peculiarities. The direct study of the concept and nature of the system of sources of labor law of Ukraine, the relation with other sources of labor law is extremely important for understanding the historical process of birth of this branch of law. In this article, we find that it is a legal custom, which is the specificity of customs in labor law. The current legislation on the work of our country is analyzed to determine the most widespread legal practices in the system of sources of labor law of Ukraine. It is established which legal practices are the most typical for the labor law of our country.

The author notes that in the scientific literature there is a large number of works devoted to the analysis of legal customs as sources of various branches of law. In addition, the definition of "custom" in legal encyclopedic literature is provided. It is determined that the legal custom in the Legal Encyclopedia is interpreted as a state-mandated (secured) rule of conduct of a general nature. It is noted that the legal custom is formed in society as a result of its prolonged application and subsequent sanctioning by the state, and the rule of law is developed by the legislator and adopted in accordance with the procedure established by law. There are also two essentially opposite approaches to the definition of legal practice as a component of the sources of labor law in Ukraine. The first approach is that since the basic condition for recognizing a legal custom as a source of law is its official sanctioning by the state, legal custom is not a structural element in the system of sources of labor law. The second approach defines legal practice as the source of our state's labor law. It is established that legal practices are not some abstract phenomenon, but that they are a stable system of legal norms that outline the rules for regulating labor relations that have formed in the process of development of our society and remain relevant today.

Key words: *custom, legal custom, sources of law, sources of labor law, system of sources of labor law.*