

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

І. П. ЖИГАЛКІН

### ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ

*Проаналізовано та розкрито значення принципів трудового права в умовах реформування законодавства про працю України. Наголошується на необхідності не лише поліпшення законодавства чи його реконструкції, а й на формуванні багатьох принципово нових правових інститутів, що відповідають реальним умовам ринкової економіки, критеріям правової держави, міжнародним стандартам захисту трудових прав особи. Висловлено думку про те, що після завершення перехідного періоду до постіндустріального суспільства у країні зміняться найважливіші аспекти правового регулювання трудових відносин: предмет, методи, функції, зміст, суб'єкти, структура та ін. Стверджується, що вже виникла необхідність створення правової системи у сфері праці, орієнтованої не на жорстке державне регулювання суспільних відносин, а на поєднання різних, переважно договірних, методів управління.*

**Ключові слова:** принципи, трудове право, правові норми, галузь права, законодавство про працю, трудові правовідносини.

### **Жигалкин И. П. Значение принципов трудового права Украины: системный анализ**

*Проанализировано и раскрыто значение принципов трудового права в условиях реформирования законодательства о труде Украины. Отмечается автором необходимость не только в улучшении законодательства или его реконструкции, но и в формировании многих принципиально новых правовых институтов, соответствующих реальным условиям рыночной экономики, критериям правового государства, международным стандартам защиты трудовых прав лиц. Высказано мнение о том, что после завершения переходного периода к постиндустриальному обществу в стране изменяются важнейшие аспекты правового регулирования трудовых отношений: предмет, методы, функции, содержание, субъекты, структура и др. Утверждается, что уже возникла необходимость создания правовой системы в сфере труда, ориентированной не на жесткое государственное регулирование общественных отношений, а на сочетание различных, преимущественно договорных, методов управления.*

**Ключевые слова:** *принципы, трудовое право, правовые нормы, отрасли права, законодательство о труде, трудовые правоотношения.*

### **Zhygalkin Ivan. The significance of principles of labor law of Ukraine: the system analysis**

*The article analyzes and reveals the significance of principles of labor law in terms of reforming the labor legislation of Ukraine. The author noted the need not only to improve or reconstruct the legislation, but to create fundamentally new legal institutions that meet real market economy conditions, the criteria of legal state, international standards for the protection of individual's labor rights. It's suggested that after the completion of the transition period to a postindustrial society the important aspects of legal regulation of labor relations will change: it is referred to object, methods, features, content, subjects, structure and so on. It is alleged that the need to create a legal system in work field al-*

*ready raised. Such legal system should be focused not on strict government regulation of social relations, but on the combination of different, mostly contractual management methods.*

**Key words:** *principles, labor law, legal provision, law field, labor legislation, labor relations.*

Проблема наукового дослідження принципів трудового права має нині актуальне теоретичне і практичне значення: вона концентрує у собі не тільки історичні, філософські, моральні і юридичні, але й сучасні соціально-політичні аспекти вітчизняної юридичної науки. При цьому, роль принципів трудового права не може бути зведена в одну, навіть гранично широку, площину, їх значення є багатовекторним, комплексним, адже ця правова конструкція:

а) є підставою для об'єднання різнорідних правових норм, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини, в єдину галузь права.

Кожна галузь права, і трудове право також, має свою систему правових норм, тобто певне їх угруповання, послідовність розподілу в структурі галузі. О. Д. Зайкін говорить про таке: «Система галузі трудового права – це об'єктивний розподіл в певній послідовності, взаємозв'язку та єдності нормативного матеріалу даної галузі за окремими частинам й інститутами. Вона будується насамперед на основі розподілення норм трудового права за групами залежно від особливостей регульованої ланки суспільних відносин даного виду або роду. В результаті групування норм за цією ознакою створюються різні інститути трудового права, кожен із яких охоплює певну сукупність норм, що забезпечує цілісне регулювання відповідного різновиду відносин»<sup>1</sup>. Традиційно у системі трудового права прийнято виділяти Загальну й Особливу частини. Загальна об'єднує норми, що відносяться до правового регулювання праці у цілому, а не до окремих її елементів чи умов. Вона поєднує ті правові норми, що визначають предмет, завдання, сферу дії трудового права, зміст трудових і пов'язаних із ними відносин, правосуб'єктність їх учасників, а також основні принципи правового регулювання праці працівників. Норми, що встановлюють конкретне правило поведінки

учасників трудових і пов'язаних із ними відносин, формують Особливу частину трудового права. Роль і функції правових інститутів цієї частини неоднакові. Одні інститути покликані регулювати окремі елементи змісту трудових відносин (наприклад, інститут трудового договору регламентує порядок виникнення, зміни й припинення трудових відносин); інші – окремі відносини, пов'язані з трудовим (наприклад, відносини з розгляду трудових спорів). Сучасна система трудового права України складається з таких інститутів: працевлаштування і зайнятості; трудового договору; робочого часу; часу відпочинку; оплати та нормування праці; дисципліни праці; охорони праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; трудових спорів; нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства та ін.;

б) виступають запорукою єдності і стабільності цієї галузі права та її норм.

Єдність системи трудового права полягає у тому, що усі правові норми, з яких вона утворюється, тісно пов'язані одна з одною, узгоджені і взаємодіють між собою. Не випадково, КЗпП України<sup>2</sup>, містить ст. 4 «Законодавством про працю», за якою законодавство про працю складається з цього кодексу та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Структура будь-якого системного об'єкта відрізняється стабільністю, адже сама структура – це «... інваріативний аспект даного явища, тобто такий вид композиції або вид упорядкованості елементів, який усталений (інваріантний) відносно цілком певних його змін, перетворень»<sup>3</sup>. Праву властива сталість, пов'язана з нормативністю і формальною визначеністю правової форми суспільного регулювання. Трудове право – це така нормативна, формалізована система суспільно-трудоного регулювання, яка покликана забезпечити стабільне регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин<sup>4</sup>. В силу типізації правило поведінки, не втрачаючи зв'язку з суспільно-трудоними відношеннями, отримує здатність охоплювати своїм регулятивним впливом невизначене коло суб'єктів трудових і пов'язаних з ними відносин. У цьому сенсі для норми

трудового права характерні предметність змісту і абстрактність адресата. Типізація змісту норми трудового права призводить до того, що вони стають рівним масштабом для різних осіб. Типовими суспільно-трудова відносини стають після тривалого часу, коли викристалізовується те загальне й усталене, що притаманне їм. Це усталене й закріплюється в нормах трудового права, надаючи останнім властивість стабільності. Звідси: норми трудового права повинні змінюватись або відмінюватись лише у тому випадку, коли модельовані ними соціально-трудова зв'язки перестали бути типовими;

в) визначають загальні закономірності і основні тенденції розвитку трудового права та його складових.

Загальновідомо, що ефективність правового регулювання суспільних відносин прямо залежить від його відповідності об'єктивним закономірностям їх існування і розвитку. Першочергове значення при цьому має здатність законодавця своєчасно розпізнати основні тенденції, магістральні напрямки їх поступового розвитку і відобразити останні у змісті корінних елементів системи права – її принципів.

Проведення соціально-економічних та політичних реформ поставило перед Україною нові завдання в процесі становлення громадянського суспільства. Після завершення перехідного періоду до постіндустріального суспільства, розвиток трудового права обов'язково продовжиться. Зміняться найважливіші аспекти правового регулювання трудових відносин: предмет, методи, функції, зміст, суб'єкти, структура та ін. Виникла необхідність створення правової системи у сфері праці, орієнтованої не на жорстке державне регулювання суспільних відносин, а на поєднання різних, переважно договірних, методів управління. Однак трудове право збереже фундаментальні цінності, які склалися сторіччями.

Немає жодної розвинутої країни світу, де б трудове право виконувало роль інструменту економічного розвитку. У цих державах із самого початку свого виникнення трудове право спрямовано на забезпечення прав працівників і встановлення умов їхнього найму. У них є загальновизнаним, що в центр трудового права має бути поставлена людини, її особистість. Трудовому праву поряд із забезпе-

ченням охорони праці належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину – учасника процесу праці.

М. В. Лушнікова й А. М. Лушніков переконують, на розвиток і зміст трудових прав значно вплинула технічна революція в поєднанні з прискороною соціальною еволюцією, в результаті чого сформувалося постіндустріальне суспільства, з одного боку, й нерозривно пов'язаний з ним процес глобалізації, – з другого<sup>5</sup>. На погляд Є. В. Краснова, основними тенденціями розвитку трудових прав на початку ХХІ ст. є такі, як-от: єдність приватних і публічних засад; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; новий комплексний підхід до трудових прав та їх правового опосередкування, створення умов для всебічного розвитку людської особистості; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу працівників і роботодавців (їх представників) основним принципом реалізації трудових прав та свобод<sup>6</sup>;

г) є основою для порівняння вітчизняного трудового права в різні часи його розвитку та із зарубіжних трудовим правом.

Заснованість сучасної правової системи України на нових ідеях та паритетах, пов'язаних з необхідністю гуманізації та демократизації суспільних відносин, визначає необхідність комплексного дослідження особливостей цієї системи, шляхів її вдосконалення, а також визначення її місця у міжнародному правовому просторі. Це, у свою чергу, зумовлює необхідність виявлення загального, особливого та одиничного в національному праві, що стає можливим завдяки порівняльним дослідженням.

Під предметом порівняльного правознавства розуміють процес виявлення і аналізу загальних принципів, що закладені в різних системах права. Р. Паунд підкреслював, що «... порівняння існуючих в різних правових системах норм... є лише першим кроком чи етапом на шляху порівняльно-правового пізнання. Наступним найбільш важливим кроком на даному шляху є проведення глибокого

аналізу порівнюваного нормативно-правового матеріалу і визначення (формулювання) загальних принципів права»<sup>7</sup>. «Предмет порівняльного правознавства: 1) в практико-прикладному аспекті – як комплекс проблем, процесів, що відбуваються в державно-правовій сфері і які потребують порівняльного дослідження задля досягнення конкретного правового результату, а також коло об'єктів порівняльного правознавства у їх безпосередній взаємодії з порівняльно-правовою метою даного дослідження; 2) в суто науковому – розробка методології та методики порівняльного правознавства та дослідження на цій основі загальних принципів і закономірностей виникнення, функціонування і розвитку різних правових систем», – погоджується із цим міркуванням О. Л. Бигич<sup>8</sup>. Порівняльне правознавство повинно проводити свої дослідження саме на основі цих вже виявлених загальних принципів та закономірностей виникнення, функціонування в розвитку різних правових систем. Визнання предметом порівняння у сфері праці трудо-правових принципів дає змогу з'ясувати першопричини відмінностей в праві різних країн або в одній країні в різні сторичні періоди її розвитку;

д) становлять підґрунтя для формування і удосконалення законодавства про працю.

Політичні й економічні реформи, проведені в Україні, вимагають інтенсивної законотворчості, а також всебічного та ефективного впливу на перетворення, які відбуваються в країні. Ідеться не лише про поліпшення законодавства чи його реконструкцію, а й про формування багатьох принципово нових правових інститутів, що відповідають реальним умовам ринкової економіки, критеріям правової держави, міжнародним стандартам захисту трудових прав особи. Однак процес реформування трудового законодавства проходить повільно. Це, на думку О. М. Ярошенка, пояснюється «... суперечливістю соціально-економічної сутності трудових відносин та особливою роллю, які відіграє трудове законодавство в житті суспільстві. Специфіка цієї галузі права полягає в необхідності, з одного боку, повною мірою виконувати функцію соціального й правового захисту, а з другого – забезпечити ефективний розвиток

виробництва. Ці об'єктивні причини якраз і зумовлюють повільніше протікання реформи в соціально-трудої сфері»<sup>9</sup>.

Одним із головних аспектів реформування законодавства про працю є кодифікація. Це найвищий рівень систематизації відповідної галузі законодавства, який передбачає переосмислення, творчу переробку та вдосконалення всього трудо-правового матеріалу, що існує в даний час у державі. Її мета – створення й подальший розвиток стрункої внутрішньо погодженої системи нормативних правових актів, що регулюють трудові й пов'язані з ними відносини. Створенню кодифікованого акта царині праці має передувати ретельний аналіз ситуації в країні, всіх політичних та економічних чинників, вибір адекватних існуючій систематизації засобів впливу на неї, визначення їх можливої ефективності. В процесі кодифікаційної діяльності назрілі інтереси до потреб розвитку суспільства проявляються через правову форму закону, тобто стають змістом норм кодифікаційного акта і тим самим здобувають правовий захист і можливість реалізації через ймовірний чи реальний вплив примусової сили держави.

е) сприяють процесу реалізації правових норм у сфері праці суб'єктами права.

Цінність приписів, що містяться в нормах права, набуває реального значення лише за умови втілення їх у конкретних суспільних відносинах. Реалізація права – це різноманітний процес практичного здійснення правових вимог у діяльності тих чи інших суб'єктів. Саме через реалізацію норм права досягається результат, зміст якого був закладений законодавцем при виданні норми права. Тому своєчасна й точна реалізація правових норм є найважливішою передумовою додержання та зміцнення правопорядку.

О. Ф. Скакун доводить, що реалізувати нормативно-правові приписи означає втілити в життя – в суспільні відносини, поведінку громадян – волю законодавця та інших суб'єктів правотворчості. Без реалізації право втрачає своє соціальне значення. За рівнем реалізації приписів, що містяться в нормативних актах, фахівець виділяє: а) реалізацію загальних настанов – втілення в життя загальних настанов, що містяться в преамбулах законів; в статтях, які фіксують



загальні завдання і принципи права і правової діяльності; б) реалізацію загальних правових норм поза правовідносинами – втілення у життя загальних норм, що встановлюють правовий статус і компетенцію суб'єктів права, тобто безперешкодне використання суб'єктивних юридичних прав і свідоме виконання суб'єктивних юридичних обов'язків – без конкретних зв'язків або відносин між суб'єктами права; в) реалізацію конкретних правових норм в конкретних правовідносинах – втілення у реальні відносини конкретних норм права<sup>10</sup>.

є) служать для подолання прогалин у законодавстві про працю.

Прогалина в праві являє собою певну неповноту чинного законодавства щодо фактів, які перебувають у сфері правового впливу. Прогалини існують у двох видах – повна відсутність урегулювання питань і вже існуюча неповнота регулювання. Не можна ототожнювати прогалини в законодавстві з так званим кваліфікованим мовчанням законодавця, коли він навмисне залишає питання відкритими, утримується від прийняття норми, показуючи цим своє небажання її приймати. Ситуація прогалин у законах відрізняється також і в тих випадках, коли законодавець віддає рішення питань на розсуд правозастосовчих органів, коли він розраховує, що його законодавча воля буде конкретизована іншими правовими актами.

О. М. Ярошенко прогалини в трудовому праві розглядає як повну або часткову відсутність правового регулювання тієї сфери суспільних відносин, яка об'єктивно вимагає регламентації нормами трудового права України і не може нормально функціонувати без обов'язкових для виконання юридичних норм. Правознавець прогалини у трудовому праві поділяє на первинні і подальші. Первинні існують у нормативному акті про працю з моменту його появи й зумовлюються тим, що нормотворчий орган не зміг передбачити всіх існуючих на момент прийняття акта обставин, що вимагають правового опосередкування, і тому допустив недоліки в конструюванні конкретних правових норм. Подальші прогалини виникають після опублікування нормативно-правового акта й набуття ним чинності. Вони пояснюються появою нових суспільних відносин та обставин,

яких раніше не існувало і які вимагають правового опосередкування, або необхідністю в нормативному регулюванні явищ, щодо яких раніше право ставилося «байдуже»<sup>11</sup>.

Причини появи прогалин у законодавстві мають об'єктивний і суб'єктивний характер. Вони є об'єктивними, якщо на момент прийняття відповідних нормативних актів не існувало тих відносин, які згодом заявили про себе в якості таких, що потребують правового регулювання, іншими словами ці відносини пізніше увійшли в сферу правового регулювання. Суб'єктивний характер причин появи прогалин виявляється тоді, коли законодавець з будь-яких причин щось упустив, неточно висловився. Суб'єктивного забарвлення набувають і ті прогалини, коли необхідність регулювання відносин всім і давно є відомою, але останні залишаються нерегульованими. Це відбувається тому, що: по-перше, відчувається вплив економічних обставин. Прийняття закону пов'язане з певними затратами щодо його запровадження в життя. Починається співставлення цінностей, і дорогі закони можуть бути відхилені. По-друге, надто часто спрацьовують політичні фактори. Неможливість досягнути консенсусу в законодавчому органі надовго віддаляє регулювання відповідних відносин. По-третє, причини ідеологічного плану. Інколи доводиться чекати, коли культурний рівень дозволить врегулювати відповідні відносини.

Проблема прогалин у правовому регулюванні торкається інтересів всіх учасників правових відносин. Вона має пряме соціальне і політичне значення, стосується як законодавця, так і правозастосовника. Для останнього дуже гостро стоїть питання про практичні кроки щодо подолання прогалин в законодавстві, якщо така виявляється в сфері їх правової діяльності.

Цікаво, що навіть у країнах англосаксонського права, де поняття принципів права історично не склалися, правова система припускає вирішення справ у випадку прогалин у праві спершу на основі розуму, а пізніше – на основі поняття справедливості, виробленого судами. При цьому, зауважмо, що справедливість як правова категорія має в англійському праві подвійне значення: як засіб коригування

рішень судів загального права при їх оскарженні у суді канцлера, та як основа для вирішенні справи у випадку прогалин.

Зовсім інша роль при подоланні прогалин відводиться принципам права в країнах романо-германської правової сім'ї. Як зазначає В. В. Лазарєв, принципи права як регулятори суспільних відносин мають і загальну цілеспрямованість. Вони багато в чому визначають перспективи розвитку не тільки права, а суспільства і держави, тим самим, сприяючи усуненню прогалин чи інших недоліків законодавства<sup>12</sup>.

У випадку, коли відсутня близька правова норма, яка регулювала б відносини подібні до соціально-трудоових, для подолання прогалин застосовується аналогія на підставі принципів трудового права. Вона полягає у вирішенні конкретної юридичної справи на підставі принципів права і, як правильно відзначає А. С. Піголкін, становить собою акумуляцію загальних принципів відповідного інституту чи галузі права та їх втілення в конкретній справі<sup>13</sup>. Тобто, при цій аналогії приписи по подоланню прогалин, формуються з аналізу принципів, а не норм права, що регулюють суспільні відносини, подібні тим, що мають прогалини.

Таким чином, значення принципів трудового права полягає в тому, що вони: (а) є підставою для об'єднання різнорідних правових норм, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини, в єдину галузь права; (б) виступають запорукою єдності і стабільності цієї галузі права та її норм; (в) визначають загальні закономірності і основні тенденції розвитку трудового права та його складових; (г) є основою для порівняння вітчизняного трудового права в різні часи його розвитку та із зарубіжних трудовим правом; (д) становлять підґрунтя для формування і удосконалення законодавства про працю; (е) сприяють процесу реалізації правових норм у сфері праці суб'єктами права; (є) служать для подолання прогалин у законодавстві про працю.

1. *Советское трудовое право* [Текст] : учеб. / под ред. А.Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1979. – С. 30. 2. *Кодекс законів про працю України* : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

- 3. Тюхтин В. С.** Отражение, система, кибернетика [Текст] : моногр. / В. С. Тюхтин В.С.. – М. : Наука, 1972. – С. 21. **4. Івчук Ю. Ю.** Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Івчук Ю.Ю. ; Східноукраїн. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2004. – С. 66. **5. Лушникова М. В.** Очерки теории трудового права : моногр. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – С. 104. **6. Краснов Є. В.** Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Краснов Є.В. ; Одеська нац. юрид. акад. – Одеса, 2008. – С. 32-43. **7. Марченко М. Н.** Объект и предмет сравнительного права / М. Н. Марченко // Вестн. Московского ун-та. – Серия 11 «Право». – 1999. – № 2. – С. 51. **8. Бигич О. Л.** Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Бигич О.Л. ; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2002. – С. 152. **9. Ярошенко О. М.** Про необхідність кодифікації трудового законодавства України / О. М. Ярошенко // Вісн. Акад. правових наук України : зб. наук. пр. / редкол.: В. Я. Тацій та ін. – Х.: Право, 2004. – №1 (36). – С. 40. **10. Скакун О. Ф.** Теория государства и права : учеб. / Скакун О.Ф. – Х. : Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – С. 419-429. **11. Ярошенко О. М.** Прогалини у трудовому праві України / О. М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2005. – Вип. 73. – С. 117-121; **Ярошенко О. М.** До проблеми визначення прогалин у трудовому праві / О. М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – 2005. – Вип. 76. – С. 65-71; **Ярошенко О. М.** Методи подолання прогалин у трудовому праві України / О. М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – 2006. – Вип. 80. – С. 78-86; **Ярошенко О. М.** Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України / О. М. Ярошенко // Вісн. Акад. правових наук України: зб. наук. пр. / редкол. : В. Я. Тацій та ін. – 2008. – №1 (52). – С. 192-199. **12. Лазарев В. В.** Пробелы в праве и пути их устранения : монография / Лазарев В.В. – М. : Юрид. лит., 1974. –

С. 79, 80. **13.** *Пиголкин А. С.* Обнаружение и преодоление пробелов права / А. С. Пиголкин // Сов. гос-во и право. – 1970. – №3. – С. 46.

### ***Zhygalkin Ivan.* The significance of principles of labor law of Ukraine: the system analysis**

It's suggested that after the completion of the transition period to a postindustrial society the important aspects of legal regulation of labor relations will change: it is referred to object, methods, features, content, subjects, structure and so on. It is alleged that the need to create a legal system in work field already raised. Such legal system should be focused not on strict government regulation of social relations, but on the combination of different, mostly contractual management methods. However, the labor law will preserve the fundamental values that evolved during the centuries.

In developed countries labor law doesn't serve as a tool for economic development. In these states the labor law aims at ensuring the employees' rights and establishment their employment conditions. In such countries an individual, his personality, is the center of labor law. Labor law, along with the work safety providing, should be the guarantor of the implementation of a wide range of socio-economic rights and freedoms in the labor process.

Political and economic reforms conducted in Ukraine, require an intensive lawmaking as well as the comprehensive and effective influence on the transformations that taking place in the country. It is not only about improving the legislation or its reconstruction, but also about the formation of many fundamentally new legal institutions that meet the real market conditions, the criteria for the law state, and the international standards for the protection of individual's labor rights. However, the reforming of labor laws is slow process.

One of the key aspects of the reforming of labor legislation is the codification. This is the highest level of the law field systematization of legislation that provides for reconsideration, creative recycling and improvement of all labor-law material that exists at present time in the country. The aim of the codification is to create and develop the coherent,

internally coordinated system of legal acts regulating labor and associated relations. The thorough analysis of the situation in the country, of all political and economic factors, the choice of adequate existing systematization means, the determining of its potential effectiveness should precede to the creation of codified act in the labor field. In the codification process the interest to the needs of society development manifested through the legal form of the law, rather become the content of the provisions of the codification act and thus gain legal protection and possibility of implementation by the likely or actual impact of state force.

The value of the regulations contained in the legal provisions, acquires real value only if the implementation of specific public relations. The law enforcement is the process of practical implementation of the legal requirements in the activities of various subjects. The result that has been put in legal provisions could be reached through the law implementation. Therefore, the timely and accurate implementation of the legal provisions is an important prerequisite for keeping and strengthening the law and order.

**Key words:** principles, labor law, legal provision, law field, labor legislation, labor relations.