

Л.В. ВАКАРЮК

Людмила Василівна Вакарюк, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ДО ПИТАННЯ СТРУКТУРИ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Необхідно зазначити, що наука трудового права, як і інші галузі права, досить часто апелює такими категоріями, як правові засоби. При цьому науковцями ще не вироблено загальноприйнятого поняття вказаних правових явищ і це є зрозумілим з огляду на неоднозначність вказаних категорій. «Кожна галузь права наділяється специфічним набором способів правового регулювання ... котрий типовий для тієї чи іншої сфери суспільних відносин»¹. Для кожної галузі права характерний певний «набір» юридичних засобів, їх специфічне поєднання тут детерміноване особливостями впорядкування відносин в даній сфері життєдіяльності суспільства². Як зауважує Н.Д. Гетьманцева, тільки здатність до правового регулювання наділяє сукупність правових способів, засобів, прийомів цілісністю, а не просто механічною сумою певних елементів. Правове регулювання трудових відносин, зауважує науковець, не може забезпечити ні один із елементів самостійно, воно здійснюється одночасно всіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку і завдяки цим зв'язкам³. Не є винятком трудове право, яке увібрало в себе, в особі правових засобів, всю гамму приватноправових і публічно-правових галузевих фарб, яких об'єднує єдина мета і завдання галузі.

Проблемам правового режиму взагалі та його структури зокрема приділяли увагу відомі вчені як теорії права, так і галузевих наук, зокрема: С.С. Алексєєв, М.І. Байтін, Д.М. Бахрах, В.В. Бєлєвцева, В.М. Горшенєв, В.Б. Ісаков, А.М. Колодій, О.В. Малько, М.І. Матузов, В.Я. Настюк, С.П. Погребняк, П.М. Рабінович, О.С. Родіонов, І.С. Самощенко, І.О. Соколова, Ю.О. Тихомиров, Е.Ф. Шамсумова та інші вчені.

Метою статті є з'ясування особливостей структури правового режиму в трудовому праві та подальша теоретична розробка даної проблеми.

Специфіка мети (завдань) трудового права як галузі потребує особливої сукупності засобів, способів чи навіть прийомів їх застосування, тобто правового регулювання трудових відносин⁴. Отже, з'ясуємо специфіку мети і завдань, що обумовлюють особливості функціонування трудо-правового режиму і його складову.

Свого часу Р.З. Лівшиць зауважив, що «гармонійний баланс економічних та соціальних інтересів має бути характерним для трудового права. Звідси – завданням трудового права є узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, її прав і свобод»⁵, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правове регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних суспільних відносин⁶, стійкий баланс інтересів працівника і роботодавця⁷. Правовий зміст поняття «баланс інтересів» зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає у його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника⁸. Як бачимо, узгодження прав та інтересів сторін трудового договору, які є протилежні за своїм змістом, завжди було пріоритетним завданням трудового права як самостійної галузі права, що історично їх вибороло сформувавшись як право соціального захисту працівника. При цьому ідея узгодженості інтересів полягає у постійному удосконаленні трудового законодавства таким чином, щоб забезпечити виконання за його допомогою найбільш центральних функцій галузі трудового права – захисної і виробничої⁹.

Вказана протилежність інтересів його основних суб'єктів як працівника, так і роботодавця набуває особливого змісту в сучасних умовах господарювання, при проголошенні свободи праці і «свободи від праці». Тому захист прав та інтересів сторін трудового договору виступає в якості одного із завдань трудового законодавства, а створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів працівника (вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці) і роботодавця (свободи економічної (підприємницької) діяльності) належить до одних із його пріоритетних завдань.

Конкретний вибір відповідного засобу, способу у змісті трудо-правового режиму повинен здійснюватися першочергово при визначенні мети. Адже від вказаної обставини залежить той факт, який характер норми буде закладено у змістовну трудо-правового режиму: дозволу чи заборони (стимулу чи обмеження). Тому й, відповідно, саме норма права задає характер приписів – первинних способів впливу на поведінку людей (працівників): чи то дозвіл, чи то наказ, чи заборона (стимул, обмеження) і таким чином задає характер відповідному правовому режиму¹⁰.

Важливе місце у структурі трудо-правового режиму для досягнення мети і завдань трудового права посідають норми Конституції, які є правовою основою для розробки норм трудового права, сутністю і змістом яких є захист працівників¹¹ та конституційні гарантії, що є основним видом юридичних гарантій і відотримання та реалізації яких залежить надання інших видів гарантій у сфері найманої праці. Конституція України здійснює безпосередній вплив на функціонування трудо-правового режиму, оскільки без врахування

конституційних положень трудо-правовий режим не зможе проявити свої ціннісні властивості. Іншими словами, можна сказати, що Конституція закладає відповідний режимний фундамент для реалізації права на працю, закріплюючи для цього необхідні соціальні й економічні важелі. Саме в Основному Законі встановлюються конституційно-правові норми, що є основоположними для всіх інших нормативно-правових актів, які виходять з її норм і забезпечують таким чином їх деталізацію. Тому функціонування трудо-правового режиму неможливе без інших законів, як правових засобів, що засновані на конституційних положеннях, та вносять свою специфіку у його функціонування.

Міжнародні акти, які ратифіковані Україною, також є змістовною складовою трудо-правового режиму. Основні принципи, що закріплені у міжнародних актах, дістали своє вираження в інститутах трудового права та внесли специфіку у зміст трудо-правового режиму. Особливе місце в змістовній трудо-правового режиму займають також закони, у яких вирішуються практично всі найважливіші питання суспільного життя країни. Адже від якості останніх залежить ефективність дії трудо-правового режиму. Серед них особливе місце посідає кодифікований закон – Кодекс Законів про працю, що покликаний регулювати соціально-трудова відносини, метою і результатом яких є створення матеріальних і духовних цінностей для існування всього суспільства¹².

Специфіка мети і завдань, що обумовлюють особливості функціонування трудо-правового режиму, конкретизується у нормативно-правових актах, що регламентують трудові відносини. Як правило, у більшості випадків саме від законів залежить результативність функціонування трудо-правового режиму, адже наскільки всебічно і адекватно їх положення будуть конкретизовані й деталізовані, відповідати економічним і соціальним чинникам, настільки ефективним буде сприяння режиму у правовому регулюванні трудових відносин. Окрім законів, важливе значення в структурі трудо-правового режиму набувають і підзаконні акти, які поряд із законами дають змогу забезпечити правореалізацію, підвищити ефективність функціонування трудо-правового режиму.

Окреме місце в структурі трудо-правового режиму займають норми-принципи, принципи правового регулювання трудових відносин, які є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, задають загальну спрямованість правовому регулюванню трудових відносин, встановлюють межі правового регулювання, визначають напрям розвитку правової системи, впливають на зміст і розвиток усіх інших елементів правової матерії¹³, в тому числі і на характер змістовної трудо-правового режиму, стабільність його функціонування.

Отже, мета (завдання) трудо-правового режиму визначає специфіку його складових елементів. Правові засоби у структурі трудо-правового режиму, обираючись відповідно до мети трудового права, розв'язують різноманітні її завдання, тому вони є головною ланкою діяльності у сфері правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства, установи, організації. Трудо-правовий режим повинен сприяти і забезпечувати «правовий клімат», «правову атмосферу», щоб показати, як функціонують його елементи: норми права, норми-принципи, нормативні правові акти, принципи правового регулювання трудових відносин, міжнародні акти та інші елементи, для того, щоб досягнути зазначеної мети в процесі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

У будові, структурі полягає внутрішня системність конкретного правового режиму, оскільки саме в структурі підтримуються і функціонують правові явища, зберігаючи стабільність і динаміку зв'язків як інститутів права, так і правового регулювання суспільних відносин конкретної галузі. Так, трудо-правовий режим є певною системою, що побудована у певному порядку. Тому всі правові (юридичні) засоби у вказаній системі взаємообумовлені один одним та функціонують у комплексі. Правовий інструментарій, у який втілюється трудо-правовий режим, проявляється у створенні умов, клімату, який є диференційованим щодо реалізації прав і інтересів суб'єктів трудових відносин. Якщо враховувати, що набір складових у змісті трудо-правового режиму може бути різним і, відповідно, поєднуватися між собою, то і діапазон трудо-правових режимів є досить широким – від «м'яких» до відносно «жорстких». «М'які» режими передбачають різного роду встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації стимулів, гарантій, пільг. «Жорсткі» режими передбачають встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації заборон, обмежень, відповідальності. Окрім того, трудо-правовий режим може поєднуватися і проявляти своє функціонування у правових засобах як державного, так і договірного регулювання.

Отже, як бачимо, правовий режим є структурований і включає в себе: встановлення механізму забезпечення фактичної реалізації системи стимулів, гарантій, заборон, обмежень, а також компетентне їх виконання, застосування до порушників заходів примусу та притягнення винних до відповідальності¹⁴. Правовий режим є узагальнюючою категорією, яка вибирає основні юридичні засоби в сфері дії права. Законодавець, встановлюючи той чи інший правовий режим, залучає лише ті юридичні засоби, які відповідають меті, завданням, характеру відносин, що піддаються правовій регламентації¹⁵.

Правові засоби, в структурі трудо-правового режиму, залежно від мети суб'єкта регулювання, можна класифікувати на дві групи: правові засоби державного регулювання і правові засоби договірного регулювання. Правові засоби державного регулювання здійснюють владне, жорстке їх нормування державою шляхом видання законів і, таким чином, визначають, як правило, характер трудо-правового режиму, завдяки чому здійснюється вплив на свідомість та поведінку працівників і роботодавців та формується конкретна їх поведінка в процесі трудової діяльності. Правові засоби договірного регулювання пов'язані із втіленням трудо-правового режиму у практичну діяльність суб'єктів трудових правовідносин через правореалізаційну

діяльність. Вони продовжують функціонування державно-правових засобів, індивідуалізуючи правові норми стосовно до конкретних юридичних фактів, конкретних суб'єктів трудових правовідносин, тому й характеризуються елементами індивідуальності, оскільки сторони договірної регулювання обирають їх для досягнення конкретної, а не абстрактної мети: задоволення своїх потреб, а відтак і інтересів в процесі трудової діяльності. У структурі трудо-правового режиму правові засоби державного і договірної регулювання можуть як поєднуватися, так і співвідноситися між собою в процесі практичної реалізації.

Закономірною властивістю правового режиму загалом і трудо-правового режиму зокрема, як функціональної характеристики права, є те, що він передбачений для практичного використання, тобто для досягнення конкретної мети, завдяки якій законодавець (роботодавець) підбирає необхідний набір правового інструментарію. Разом з тим тільки шляхом практичної діяльності правові засоби демонструють як свій регулятивний потенціал, так і свою реальну цінність.

У трудо-правовому режимі, як і в будь-якому іншому режимі, можна виокремити такі складові: логічний зміст (мета, тобто, для чого запроваджується (встановлюється) трудо-правовий режим), аксіологічне (ціннісне) значення (доцільність наділення суб'єктів трудових відносин конкретними правами і обов'язками у зв'язку із запровадженням відповідного режиму), праксеологічне значення (які дії необхідно здійснити, для того, щоб реалізувати трудові права і обов'язки, при запровадженні відповідного режиму: «м'якого» чи «жорсткого») і текстуальну прив'язку (правові документи, які були підставою для інтерпретації та легітимації трудо-правового режиму).

Правовий режим – це статико-динамічне явище, яке зосереджує у своєму змісті систему правових засобів, що використовуються на певних стадіях правового регулювання з метою ефективного його забезпечення (впливу). Правовий режим впливає на працівника і роботодавця як виконавців трудової діяльності (трудоного процесу): їх свідомість і поведінку. Під впливом трудо-правового режиму сторони трудових відносин оптимізують мотивацію до праці, свою трудову діяльність, видозмінюють її або ж взагалі припиняють.

Отже, трудо-правові засоби – це інституціональні елементи правової дійсності, що засновані на приватноправових і публічно-правових засадах, використання яких в рамках трудо-правового режиму та в системній взаємодії з іншими елементами соціального регулювання під впливом соціальних і психологічних факторів забезпечує створення правових (юридичних) умов для реалізації прав і законних інтересів суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. При цьому під правовою дійсністю необхідно розуміти цілісний комплекс правових явищ і процесів, що включає до себе право, правову діяльність, правосвідомість, та складається в результаті їх взаємозв'язку і взаємодії, характеризує правову дію на суспільні відносини¹⁶.

Специфічні ознаки трудо-правових засобів полягають у тому, що вони є: основними функціональними елементами дії права, правового регулювання загалом і трудо-правового режиму зокрема; повинні відповідати меті трудової діяльності, в рамках якої використовуються; повинні відповідати специфіці методу трудового права, оскільки трудо-правовий режим проявляє свій вплив, свою функціональну дію через метод правового регулювання з метою задоволення суб'єктами трудових відносин своїх потреб та інтересів; є правовими (юридичними) способами забезпечення інтересів суб'єктів трудових відносин; засновані на приватноправових і публічно-правових засадах; проявляють своє поєднання і співвідношення в правовому регулюванні трудових відносин з метою його ефективного забезпечення.

Отже, можемо зробити висновки, що до правових засобів, які входять в структуру трудо-правового режиму, належать: норма трудового права, в якій визначаються мета та формується характер трудо-правових режимів для забезпечення ефективної діяльності суб'єктів трудового права; міжнародні акти, які ратифіковані Україною – основні правові положення, що створюють свого роду режимний фундамент для забезпечення як ціннісного правового регулювання, так і ефективного вирішення соціально-економічних, політичних, культурних та інших завдань; принципи правового регулювання трудових відносин – нарівні з нормою права визначають напрями впливу трудо-правових режимів; нормативно-правові акти, в яких втілюються змістовно трудо-правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин. У свою чергу, структура правового режиму це – статико-динамічна складова, яка поєднує у своєму арсеналі комплекс правових засобів різного складу та рівня, що відображає специфіку її компонентів і структурних зв'язків між ними.

¹ Рукавишникова І.В. Метод фінансового права / І.В. Рукавишникова ; отв. ред. Н.И. Химичева. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2006. – С. 88.

² Демків Р.Я. Правове регулювання як юридичне явище: окремі аспекти розуміння / Р.Я. Демків // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – Вип. 34. – Т. 1. – С. 22. – (Серія «Право»).

³ Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Ніна Дмитрівна Гетьманцева. – К., 2016. – С. 34.

⁴ Там само.

⁵ Процевський О.І. Про предмет трудового права / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 82.

⁶ Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. / О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – С. 152–153.

⁷ Головина С.Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя / С.Ю. Головина // Российское право: образование, практика и наука. – 2011. – № 4–5. – С. 12–17.

⁸ Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права / А.В. Андрушко // Університетські наукові записки. – 2015. – № 1 (53). – С. 116.

⁹ Ярошенко О.М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення / О.М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. і наук. повідомлень IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.). – Х.: Право, 2012. – С. 63.

¹⁰ Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: моногр. / Н.Д. Гетьманцева. – Чернівці: Технодрук, 2015. – С. 277.

¹¹ Курс порівняльного трудового права: підруч. : у 2 т. / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина [за ред. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид. змін. і доп.]. – Х. : Діса плюс, 2015. – Т. 1. – С. 488.

¹² Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 19.

¹³ Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового Кодексу України / Г.І. Чанишева // Університетські наукові записки. – 2016. – № 59. – С. 10.

¹⁴ Горленко В.А. Режим правового регулювання (теоретико-прикладний аспект): автореф. дисс. ... канд. юрид. наук.: спец. 12.00.01 «Теорія і історія права і держави; історія правових учень» / В.А. Горленко. – СПб., 2002. – С. 14.

¹⁵ Шамсумова Э.Ф. Правовые режимы (теоретический аспект): дисс. ... канд. юрид. наук / Э.Ф. Шамсумова; Уральский юридический институт МВД России. – Екатеринбург, 2001. – С. 10.

¹⁶ Милькова К.В. Поняття та зміст правової дійсності / К.В. Милькова // Адвокат. – 2009. – № 5 (104). – С. 16.

Резюме

Вакарюк Л.В. До питання структури правового режиму в трудовому праві.

Стаття присвячена висвітленню структури трудо-правового режиму. Автором наголошується, що до правових засобів, які входять в структуру трудо-правового режиму, належать: норма трудового права; міжнародні акти, які ратифіковані Україною; принципи правового регулювання трудових відносин; нормативно-правові акти.

Ключові слова: правовий режим, трудо-правовий режим, структура, правові засоби, мета регулювання.

Резюме

Вакарюк Л.В. К вопросу об структуре правового режима в трудовом праве.

Статья посвящена освещению структуры трудо-правового режима. Автором отмечается, что к правовым средствам, входящим в структуру трудо-правового режима, относятся: норма трудового права; международные акты, ратифицированные Украиной; принципы правового регулирования трудовых отношений; нормативно-правовые акты.

Ключевые слова: правовой режим, трудо-правовой режим, структура, правовые средства, цель регулирования.

Summary

Vakaryuk L. On the structure of the legal regime in labor law.

The article is devoted to the elucidation of the structure of the labor-legal regime. The author stresses that the legal means included in the structure of labor and legal regime include: the standard of labor law; international acts ratified by Ukraine; principles of legal regulation of labor relations; legal acts.

Key words: legal regime, labor-legal regime, structure, legal means, regulation, purpose regulation.

УДК 34.047:330.131.7

М.М. ВЕЛИКАНОВА

Марина Миколаївна Великанова, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Київського національного університету культури і мистецтв

РИЗИК ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ОГЛЯД ДОКТРИНАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЇХ СПІВВІДНОШЕННЯ

Будучи універсальною категорією, ризик знаходить прояв у різних суспільних відносинах, зумовлюючи особливості їх суб'єктного складу та змісту. Як наслідок, правові явища та категорії під впливом ризику можуть набувати (або втрачати) специфічні характеристики, здатні впливати на особливості правового регулювання таких суспільних відносин. Тому вивчення співвідношення ризику із іншими суміжними категоріями має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Дослідженням цивільно-правової відповідальності, її підстав, впливу ризику на застосування мір цивільно-правової відповідальності займалися М.М. Агарков, В. Варкалло, І.В. Волосенко, Д.А. Горячкіна, І.С. Канзафарова, Д.В. Лубягіна, Р.А. Майданик, В.А. Ойгензихт, В.Д. Примаков, В.А. Тархов, А.Л. Ткачук та інші науковці. У працях означених, а також багатьох інших вчених сформувалися певні доктринальні підходи щодо розуміння сутності цивільно-правової відповідальності, її підстав, заходів впливу на правопорушників, а також співвідношення ризику із цивільно-правовою відповідальністю.