



В.І. ЩЕРБИНА

канд. юрид. наук, доц.

Академія митної служби України

УДК 349.2

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НОРМ, ЩО ВИДІЛЯЮТЬ ОХОРОННУ ФУНКЦІЮ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розглянуто стан наукових досліджень щодо норм трудового права із примусовими заходами впливу.

Зазначимо, що проблеми охоронних норм досліджувалися вченими як у загальній теорії права, так і у галузевих науках. Цьому присвячено роботи А.А. Абрамової, В.С. Венедиктова, Ю.О. Денісова, В.М. Лебедева, О.Е. Лейста, В.Г. Малова, М.С. Малєїна, М.В. Молодцова, П.Р. Стависького, В.Г. Соїфера, В.А. Тархова, Н.М. Хуторян та інших вчених. Тому, зважаючи на те, що застосування охоронних норм пов'язане із впливом на людину, на організацію, в якій вона об'єднується, ця проблема завжди є актуальною і практично значущою.

Наукова новизна полягає у виявленні в трудовому праві норм, що виділяють охоронну функцію, й пов'язані з заходами юридичної відповідальності, захисту та запобіжними. Мета статті – активізація наукових досліджень норм трудового права, що містять примусові заходи впливу.

Найістотніша ознака правових норм – їх функціональна роль, що складає головну підставу їх класифікації. За методом правового регулювання розрізняють імперативні, диспозитивні, заохочувальні, рекомендаційні норми. У процесі дослідження охоронної функції трудового права інтерес викликають, перш за все, імперативні норми – категоричні, суворо обов'язкові, що не допускають відступів чи іншого трактування припису. За формою виявлення норм: уповноважуючі, зобов'язуючі, заборонні. Варто нагадати у зв'язку з цим, що ще римське право розрізняло *imperare* (веління), *vetare* (заборона), *permittere* (дозвіл), *punire* (покарання). Уповноважуючі норми надають суб'єктам право на здійснення передбачених у них позитивних дій. Операторами вольової поведінки в уповноважуючих нормах виступають слова “має можливість”, “має право”, “може”. Зобов'язуючі норми закріплюють обов'язок здійснення певних позитивних дій. Позитивний обов'язок є одним із вирішальних важелів цілеспрямованого впливу права на соціальні процеси. Як оператори вольової поведінки суб'єктів права виступають у нормах слова “зобов'язаний”, “повинен”. Заборонні норми забороняють зазначену у них поведінку, яка законом визнається правопорушенням [1, с.30, 167-171].

Кожна норма права встановлює для учасників суспільного життя певний варіант поведінки. Сутність будь-якої норми полягає в її державному імперативі. Розподіл норм права на імперативні та неімперативні мав місце в історії правової науки. Ще римські юристи поділяли нор-

ми на примусові (*jus cogens*) і норми розпорядчі або дозвільні (*jus dispositivum*). Примусові норми розглядалися як веління і заборони; це норми так званого абсолютного права, що підлягає безумовному застосуванню і виконанню [2, с.144-145; 3, с.63]. Неімперативних норм права взагалі немає і бути не може. Цю аргументовану позицію П.О. Недбайла ми поділяємо повністю, бо тоді це не норма права, а щось інше, що не має ознак державного веління. Інша річ, що в одному випадку імператив норми виступає як категоричний припис, який виключає будь-який розсуд виконавців, в іншому – припис норми виступає у формі, яка допускає угоду учасників правових відносин в обсязі і характері їх прав та обов'язків, а в третьому випадку потрібне спеціальне рішення адресатів норми для того, щоб відповідно до норми могли виникнути права і обов'язки для певних суб'єктів суспільного життя. У зв'язку з цим за формою приписів правові норми діляться на категоричні, диспозитивні і рекомендаційні. Особливе значення для охоронної функції мають категоричні норми, що впливають на поведінку людей, у формі таких приписів, за яких встановлення прав чи обов'язків учасників правовідносин не залежить від них самих. Норма безпосередньо визначає поведінку людей за наявності певних обставин і не ставить цю поведінку в залежність від їх угод або рішень [4, с.68-70, 72, 74-75].

Імперативні норми, незалежно від можливих критеріїв класифікації, вважає Б.А. Дьоготь, не можуть мати уповноважуючий характер. Вони завжди направлені тільки на те, щоб зобов'язати суб'єкта до певної дії або бездіяльності. Риси ж імперативності в імперативних нормах повинні розумітися в іншій площині – у плані категоричного припису заборони або ж обов'язку. Саме тому під імперативними нормами слід розуміти забороняючі і зобов'язуючі норми. Характер диспозицій і механізм впливу на вольову поведінку адресатів дозволяє об'єднати названі різновиди норм у самостійний різновид правових норм – імперативні норми [5, с.27].

Таким чином, можна стверджувати, що головними операторами охоронної функції трудового права є імперативні категоричні норми, які залежно від різновиду суспільних відносин, що підпадають під правовий вплив, діляться на заборонні і зобов'язуючі. У цілому їх можна називати охоронними нормами трудового права.

Як зазначає Б.А. Дьоготь, особливість впливу забо-

ронної норми полягає у тому, що вона встановлює такий стан волі суб'єкта, за якого він повинен утримуватися від того, що забороняється нормою права, оскільки у протилежному випадку для нього наступить негативна реакція з боку суспільства і держави. Разом із тим важливо зазначити, що механізм дії заборонних норм допускає для суб'єктів не один варіант поведінки, а різноманіття вибору різних дій, крім тих, що безпосередньо ними заборонені. Заборонна норма є встановлене державою веління загального характеру про неприпустимість здійснення забороненого варіанта поведінки [5, с.30-31]. Механізм впливу зобов'язуючої норми багато у чому аналогічний механізму дії заборонної правової норми. Тут також наявне пряме веління держави, сенс якого полягає у тому, щоб зобов'язати особу до здійснення певної дії. Проте, на відміну від "пасивного юридичного обов'язку" утримуватися від учинення заборонених дій, зобов'язуючі норми містять активний обов'язок для своїх адресатів [6, с.109]. С.С. Алексєєв справедливо вказує, що зобов'язуючі норми – це норми, що покладають не просто юридичний обов'язок, а обов'язок позитивного змісту [7, с.239].

С.С. Алексєєв вважає цілком природною класифікацію норм права на регулятивні та охоронні. Це головний розподіл юридичних норм, який співпадає з класифікацією спеціально-юридичних функцій на регулятивну та охоронну, які утворюють кістяк права як нормативного явища. Саме з них на подальших рівнях структури в основному й складаються правові спільності – інститути, об'єднання інститутів, галузі, сім'ї галузей. І ті, й інші приписи є нормативною основою виникнення особливих правовідносин – регулятивних та охоронних. Охоронні норми права направлені на регламентацію заходів юридичної відповідальності, а також специфічних державно-примусових заходів захисту суб'єктивних прав. Необхідність відособленої і притому диференційованої регламентації державно-примусових заходів обумовлена різною тяжкістю порушень обов'язків, що покладаються регулятивними нормами, специфікою завдань, які вирішуються у правоохоронній сфері. Охоронні юридичні норми, на думку С.С. Алексєєва, у процесі спеціалізації права тому й виділилися у самостійний різновид норм, оскільки під час встановлення державно-примусових заходів виявилось необхідним урахувати різноманітні особливості правопорушень (ступінь і форму вини правопорушника, наслідки діяння та ін.), що впливає й на різноманіття санкцій [8, с.67]. Такої ж думки дотримуються й автори "Великого юридичного словника". Вони під охоронними нормами права розуміють норми, які регулюють суспільні відносини, що пов'язані з юридичною відповідальністю і застосуванням заходів державного примусу [9, с.374].

З наведеною вище позицією С.С. Алексєєва можна погодитись, оскільки у трудовому праві з усією очевидністю виявляється його теза. В умовах ринкових відносин норми трудового права повинні передбачати таку систему засобів, які надійно гарантуватимуть суб'єктам можливість використання наданих прав, забезпечуватимуть надійне примусове виконання обов'язків та запобігатимуть свавілля у трудових відносинах. А тому юридичні норми, які мають охоронний вплив на відносини, що складають предмет трудового права, повинні включати певну систему засобів, а саме: заборони, санкції, дисциплінарну від-

повідальність працівників, матеріальну відповідальність роботодавця та працівника, заходи захисту, запобіжні заходи. Про те, що являють собою ці засоби, яким чином вони справляють охоронний вплив та яке їх місце в охоронній функції трудового права, йтиметься у подальших публікаціях.

Право регулює суспільні відносини, воно охороняється й забезпечується державою, а у разі порушення вимог, що містяться у його нормах, застосовується державний примус. Держава не може байдуже ставитися до актів, що видаються чи санкціонуються нею, а навпаки, докладає величезних зусиль для їх реалізації, охороняє від порушень. Одним із методів, що широко використовується при цьому, є державний примус [10, с.289].

В українській мові слово "примусити" тлумачиться, у першу чергу, як вимога від кого-небудь виконання чогось, незалежно від його волі, бажання [11, с.365].

Примус у праві в широкому значенні знаходить свій вияв у тому, що держава владно вирішує ті або інші питання, незалежно від волі окремого індивіда, яка може й не співпадати з державною волею, визначеною у правових нормах [12, с.16, 68]. На думку В.М. Лебедева, під примусом слід розуміти формуючий вплив на правосвідомість суб'єкта за допомогою зовнішніх збудників, які виявляються у передбачуваному чи реальному обмеженні (погіршенні) соціального (правового) стану особи [13, с.107]. Як вважає А.А. Абрамова, примус полягає у тому, що нормами права регламентується специфічний вплив на особу з метою регулювання її поведінки, яка має соціальне значення [14, с.118]. М.В. Молодцов і В.Г. Соїфер говорять про підтримку трудової дисципліни за допомогою заходів примусу, що застосовуються до тих, хто її порушує [15, с.106]. З точки зору С.Н. Братуся, під примусом слід розуміти застосування санкцій за порушення правил поведінки. Норма права має бути забезпечена санкцією за порушення встановлених нею правил поведінки – це і є, на його думку, примус [16, с.101]. Примус, як вказує О.Е. Лейст, направлений на охорону правових норм від порушень [17, с.41].

Відзначаючи багатогранність цього правового явища, гадаємо, слід акцентувати увагу на те, що це зовнішній правовий збудник, який впливає на правосвідомість особи і пов'язаний з реальними чи можливими правовими обмеженнями для неї. Цілком погоджуємось з позицією В.М. Лебедева, який розглядає примус у трудовому праві як загальне родове поняття, що опосередковується (конкретизується) у таких його різновидах: у юридичній відповідальності (дисциплінарній і матеріальній) і заходах захисту (поновлення) та запобіжних заходах. Правові форми примусу, з його точки зору, слід розглядати, перш за все, в рамках охоронних правовідносин [13, с.108-109], але навіть у рамках правових форм примус як спосіб забезпечення належної поведінки працівників у виробничому колективі слід віднести до явища складного, багатопланового і якісно неоднорідного. Тому, мабуть, доцільно розрізняти примус як реалізацію матеріальних норм, наприклад, санкцій і процесуальних правил, які встановлюють порядок цього процесу, тобто дії уповноважених осіб із застосування заходів примусу. Отже, у рамках охоронних правовідносин необхідно розрізняти матеріальні й процесуальні правовідносини [18, с.565]. Безперечно, що ці на-

зві мають умовний характер і застосовуються для кращого розуміння особливостей реалізації охоронних норм.

М.В. Молодцов і В.Г. Соїфер вважають, що примус у сфері трудових відносин слід розглядати як використання усіх форм впливу, які мають правовий і неправовий характер на особу працівника, з метою примусити його слідувати зразкам поведінки, що містяться в нормах [15, с.109]. Свого часу така позиція відповідала дійсності. Однак в умовах ринкових відносин слід реалізовувати принцип адекватності у встановленні і реалізації примусових заходів. Тобто, примусові заходи повинні надавати сторонам трудових правовідносин реальні та обґрунтовані можливості впливу на іншу сторону у разі невиконання обов'язків або вчинення правопорушення. Крім того, слід говорити про реалізацію ще одного важливого принципу – принципу забезпечення рівних правових можливостей роботодавця і працівника щодо захисту своїх трудових прав і законних інтересів. Рівність ні у якому разі не означає однакові права – тільки забезпечення рівних можливостей правового впливу.

Крім того, уявляється за необхідне розкрити основні проблеми застосування примусу у трудовому праві, через конкретні його різновиди, які можна з'ясувати виявленням зв'язку цього явища з юридичною відповідальністю. Таким чином, примусові заходи можна виділити як:

1. Пов'язані з юридичною відповідальністю:
 - а) дисциплінарна відповідальність працівників;
 - б) матеріальна відповідальність працівників;
 - в) матеріальна відповідальність роботодавців.
2. Не пов'язані з юридичною відповідальністю:
 - а) заходи захисту;
 - б) запобіжні заходи.

Питанням юридичної відповідальності у науковій літературі приділялася завжди належна увага. Проте, у даній роботі автор ставить за мету подивитися на юридичну відповідальність у трудовому праві з точки зору її цільового призначення, напрямків впливу на суспільні відносини і поведінку суб'єктів трудових правовідносин. Останнім часом спостерігається тенденція на посилення заходів юридичної відповідальності. У ній бачать панацею від усіх бід, у тому числі й у сфері колективної організації праці. Розширення санкцій можливе лише разом із поліпшенням умов праці, її наукової організації, тоді санкції впливатимуть не тільки на порушників, але й на інших працівників. Слід не тільки застосовувати покарання, але й виховувати як працівників, так і роботодавців. Багато порушень залишаються безкарними, і перша з причин цього – недосконалість законодавства про відповідальність за порушення норм трудового права. Проблему застосування законодавства про працю не можна повністю вирішити, якщо серйозно не удосконалити норми про відповідальність за його порушення.

Аналіз позицій учених щодо такого напрямку правового впливу на суспільні відносини, як юридична відповідальність, дає підставу погодитися у ключових моментах з думкою П.Р. Стависького щодо загальної характеристики цього правового явища: юридична відповідальність є реалізацією, фактичним застосуванням санкцій правової норми, юридична відповідальність є однією з форм заходів примусу; притягнення особи до юридичної відповідальності спричиняє за собою її державне або громадське за-

судження; елементом юридичної відповідальності є покладання на правопорушника негативних, невідповідних для нього наслідків, що є новим чи додатковим обов'язком стосовно порушеного; юридична відповідальність є обов'язком правопорушника зазнати встановлених нормою права негативних наслідків (різного роду позбавлення); юридична відповідальність виникає у зв'язку з порушенням правового обов'язку, тісно з ним пов'язана, а характер відповідальності визначається характером обов'язку; підставою виникнення юридичної відповідальності є правопорушення, невід'ємна складова якого – це вина особи [19, с.22].

Проте, характеризуючи юридичну відповідальність, у трудовому праві слід звернути увагу на розуміння відповідальності як особливого правового стану. Цю точку зору відстоює В.С. Венедиктов і визначає юридичну відповідальність як особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, що випливає із змісту правових норм і направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків [20, с.61]. Автор цієї роботи є також прибічником такого погляду на юридичну відповідальність у трудовому праві.

Ураховуючи викладене вище, можна дати таке узагальнююче визначення поняття юридичної відповідальності у трудовому праві. Це передбачений нормами трудового права та забезпечуваний у необхідних випадках заходами з його реалізації особливий правовий стан правопорушника і уповноваженої особи, що реалізується в охоронних правовідносинах, і виявляється в обов'язку правопорушника, незалежно від його бажання, надати звіт про свої неправомірні дії та зазнати обмежень, встановлених санкцією, а також у праві уповноваженої особи вимагати звіту щодо неправомірної поведінки і застосувати у необхідних випадках санкції.

Зважаючи на висловлені нами принципи адекватності та правової рівності сторін трудових правовідносин, особливо у питаннях правового примусу, вважаємо за доцільне особливу увагу звернути на правовідновлюючу (компенсаційну) відповідальність роботодавця, хоча з порядку денного не можна зняти й проблеми дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівника.

Іншою важливою проблемою охоронної функції трудового права є виявлення примусових заходів, що не пов'язані з юридичною відповідальністю. Як зазначає А.П. Вершинін, захист права – це вплив на порушене або оспорюване суб'єктивне право, що здійснюється юрисдикційними органами у порядку, передбаченому законом, які забезпечують визнання оспорюваного чи відновлення або здійснення порушеного права. Якщо способи захисту виражають засоби державного примусу, необхідні для досягнення бажаного правового результату, закріплюються нормами матеріального права, то юрисдикційні форми їх реалізації – нормами процесуального права [21, с.245-246].

У свій час П.Р. Стависький зазначав, що у юридичній науці ряд авторів ставить питання про виділення, окрім юридичної відповідальності, заходів захисту суб'єктивних прав. Якщо підставою виникнення відповідальності є правопорушення, то застосування заходів захисту не вимагає наявності правопорушення. Вони мають відновлювальний, попереджувальний або припинувальний характер,

тоді як заходи відповідальності – характер покарання або відшкодування заподіяної шкоди. Наприклад, відшкодування заподіяної матеріальної шкоди – це завжди у трудовому праві додаткове обтяження. Якщо ж закон встановлює не відшкодування шкоди, а примушення до виконання порушеного обов'язку, – це вже не відповідальність, а застосування заходів захисту [19, с.9, 62].

Слід визнати, що виявлення і відмежування в юридичній науці заходів захисту має розцінюватися як перспективний напрям наукових досліджень. Проблема захисту суб'єктивних прав досліджувалася у працях В.Д. Ардашкіна, Н.С. Малєїна, Г.Я. Стоякіна, Р.О. Халфіної, Я.М. Шевченко та інших у галузі теорії права, цивільного, адміністративного і трудового права.

Треба пам'ятати, що у будь-якій галузі права застосування заходів юридичної відповідальності є крайнім заходом, а тому повинні існувати й інші примусові заходи, які ефективно впливатимуть на можливість реалізації прав чи виконання обов'язків, через те увага до засобів правового примусового впливу, що не пов'язані з юридичною відповідальністю, у трудовому праві, є цілком виправданою.

Нині назріла необхідність у розгляді питань, не пов'язаних з реалізацією заходів відповідальності. Слід, нарешті, визнати, що у трудовому праві існують заходи правового примусу, які не пов'язані з заходами відповідальності. Більше того, законодавець на рівні закону визнав їх наявність, а завданням науковців є аналіз їх доцільності, ефективності та вдосконалення. До таких засобів належать заходи захисту і запобіжні заходи. Така постановка питання буде корисною як з позиції збагачення теорії трудового права аналізом категорій, що раніше не піддавалися глибокому дослідженню, так і з позиції вдосконалення правозастосовчої практики, яка в основному оперує поняттям “відповідальність”.

Таким чином, можна стверджувати, що головними операторами охоронної функції трудового права є імперативні категоричні норми, які залежно від різновиду суспільних відносин, що підпадають під правовий вплив, діляться на заборонні і зобов'язуючі. У цілому їх можна називати охоронними нормами трудового права, що направлені на регламентацію заходів юридичної відповідальності, а також специфічних державно-примусових заходів захисту суб'єктивних прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нормы советского права: Проблемы теории /Байтин М.И., Бабаев В.К., Баранов В.М. и др. /Под ред. М.И. Байтина, В.К. Бабаева. –Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1987. –248 с.

2. Гудимов Н.В. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих по новому закону о труде // Защита

гражданских, трудовых и семейных прав в суде. – Краснодар, 1976. –С.75-97.

3. Анисимов А.А. Государственное управление в странах капитала. Кадры, труд, оплата труда, пенсии. –М.: Юрид. лит., 1970. –191 с.

4. Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы. –Львов: Изд-во Львовск. ун-та, 1959. –171 с.

5. Деготь Б.А. О классификации норм советского социалистического права. –Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1977. –58 с.

6. Иванова З.Д. Запрещающие нормы в механизме правового регулирования // Советское государство и право. –1975. –№ 11. –С.108-112.

7. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций. –В 2-х т. –Свердловск, 1972. –Т.1. –396 с.

8. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х т. –М.: Юрид. лит., 1981. –Т.2. –359 с.

9. Большой юридический словарь /Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. –М.: ИНФРА-М, 2001. –704 с.

10. Теория государства и права: Курс лекций /Марченко М.Н., Мицкевич А.В., Лейст О.Э. и др. /Под ред. М.Н. Марченко. –М.: Зерцало, 1998. –480 с.

11. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. –Харків: Фоліо, 2002. –540 с.

12. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: Монографія. –Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. –269 с.

13. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. –М.: Юрид. лит., 1981. –168 с.

14. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (Правовые вопросы). –М.: Юрид. лит., 1969. –176 с.

15. Молодцов М.В., Соيفер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. –М.: Юрид. лит., 1976. –239 с.

16. Братусь С.Н. Экономика и право // Коммунист. –1963. –№ 13.

17. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. –М.: Госюриздат, 1962. –238 с.

18. Марксистско-ленинская общая теория государства и права: Основные институты и понятия. –М.: Юрид. лит., 1970. –622 с.

19. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. –Киев-Одесса: Вища школа, 1982. –183 с.

20. Венедиктов В.С. Проблемы ответственности в трудовом праве: Дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. –Харьков, 1994. –280 с.

21. Цихоцкий А.В. Рецензия на кн. Вершинина А.П. “Выбор способа защиты гражданских прав” // Правоведение. –2001. –№ 2. –С.244-247.

Надійшла до редколегії 01.07.2004

ЩЕРБИНА В.И. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НОРМ, ВЫДЕЛЯЮЩИХ ОХРАНИТЕЛЬНУЮ ФУНКЦИЮ ТРУДОВОГО ПРАВА

Рассмотрено состояние научных исследований в отношении норм трудового права с принудительными мерами воздействия.

SHCHERBINA V.I. GENERAL CHARACTERISTIC OF NORMS ALLOCATING GUARDING FUNCTION OF THE LABOR LAW

The condition of scientific researches is considered concerning norms of the labor law with forced measures of influence.