

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА» THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF “RIGHTS OF LABOR”

Могілевський Л.В.,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
учений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ*

У статті на основі наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «норми трудового права». З урахуванням конструктивного аналізу норм чинного законодавства України, а також теоретичних підходів науковців сформовано авторське бачення щодо визначення терміну «норми трудового права». Зазначено, що для того, щоб окреслити основні особливості норм трудового права, необхідно звернути увагу на їх предмет, метод, рівень запровадження та сферу дії, структуру.

Ключові слова: норми, норми права, норми трудового права, предмет, метод, структура, гіпотеза, диспозиція.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию понятия «нормы трудового права». С учетом конструктивного анализа норм действующего законодательства Украины, а также теоретических подходов ученых сформировано авторское видение определения термина «нормы трудового права». Отмечено, что для того, чтобы определить основные особенности норм трудового права, необходимо обратить внимание на их предмет, метод, уровень внедрения и сферу действия, структуру.

Ключевые слова: нормы, нормы права, нормы трудового права, предмет, метод, структура, гипотеза, диспозиция.

The article based on scientific views of scientists the theoretical approaches to the interpretation of the term “rules of labor law”. Given the structural analysis of the current legislation of Ukraine and theoretical approaches scientists formed the author’s vision of the definition of “rules of labor law”. Emphasized that in order to outline the main features of labor law, it is necessary to pay attention to them, subject, method; the level of implementation and scope; structure.

Key words: rules, law, labor law standards, subject, technique, structure, hypothesis disposition.

Постановка проблеми. Для права, як в цілому, так і для окремих його галузей, первинною, вихідною структурною одиницею є норми права. Норми трудового права є окремим різновидом правових норм, а отже, їм притаманні усі властивості останніх. Тобто норми трудового права (або трудові норми) також є загальними та загальнообов’язковими, встановленими чи санкціонованими державою в особі її компетентних органів влади, або безпосередньо народом країни формально визначеними правилами поведінки суб’єктів права, виконання яких забезпечується силою державного впливу (аж до прямого примусу). Саме в такому розумінні про норми трудового права говорить ряд дослідників із галузі трудового права.

Стан дослідження. Сутність поняття «норми трудового права» розглядали такі вчені, як Ю.Ю. Івчук, Л.І. Заморська, М.В. Цвік, Л.Л. Богачова, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова, Г.А. Борисов, В.О. Котюк, В.Н. Хропанюк, О.Ф. Скакун, В.М. Кириченко, О.М. Куракін. Незважаючи на велику кількість досліджень, єдиного підходу щодо визначення вказаного поняття так сформовано і не було.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів щодо тлумачення поняття «норми трудового права».

Виклад основного матеріалу. Норму трудового права можна визначити як загальнообов’язкове, формально-визначене, встановлене чи санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права і обов’язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці, як пише С.В. Вишневецька [1, с. 65]. Ю.Ю. Івчук у своїх дослідженнях говорить про норму трудового права як соціально обумовлене, спрямоване на регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин обов’язкове для виконання суб’єктами трудового права правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою і у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог [2, с. 85]. Н.М. Степакова вважає, що під нормами трудового права слід розуміти встановлені та (або) ратифіковані державою формально визначені правила поведінки загальнообов’язкового характеру, які регулюють трудові та тісно пов’язані із ними відносини через надання їм суб’єктам відповідних прав та покладання на них обов’язків, виконання яких забезпечується силою державного впливу аж до примусу [3].

Однак такі підходи, відображаючи загально-правовий зміст норм трудової галузі права, не дозволяють скласти чіткого уявлення про їх особливості. Тому, на нашу думку, більш доречними є точки зору тих дослідників, які, формулюючи визначення норм трудового права, акцентують увагу на такій притаманній їм особливості, як можливість їх встановлення не лише у централізованому порядку, але й на локальному рівні. Так, з позиції, яку займає Н.О. Гетьманцева, норма трудового права – це встановлена на державному та (або) договірному рівні міра (масштаб) поведінки, як правило, загального характеру, регулююча трудові відносини шляхом надання їх суб'єктам суб'єктивних прав і покладання на них відповідних юридичних обов'язків [4, с. 6]. Схожу із попередньою точку зору висловлює В.Г. Томко, яка вважає, що під нормою трудового права потрібно розуміти встановлене на державному та (або) локальному рівні правило поведінки загального характеру, яке регулює трудові відносини, які виникають з приводу застосування найманої праці, а також відносини, тісно пов'язані з трудовими, шляхом надання їх суб'єктам суб'єктивних прав і покладання на них юридичних обов'язків [5, с. 119].

В цілому для того, щоб окреслити основні особливості норм трудового права, необхідно звернути увагу на їх:

- предмет;
- метод;
- рівень запровадження та сферу дії;
- структуру.

Вважаємо за потрібне зауважити на тому, що предметом досліджуваних норм є не будь-які відносини з використання праці, а лише ті, що складаються та реалізуються на підставі трудового договору. Відповідно, й супутні суспільні відносини, які не є безпосередньо трудовими, однак супроводжують останні та виконують по відношенню до них допоміжну роль, також можуть бути віднесені до предмету регулювання норм трудового права тільки в тому випадку, якщо вони прямим чином пов'язані із зазначеними трудовими відносинами, і у випадку їх розмежування з останніми втрачають сенс. Суспільні відносини, що виникають в ході реалізації інших форм і способів використання праці, тобто такі, що не передбачають укладання трудового договору, не є предметом регулювання з боку норм трудового права. У цьому контексті варто відзначити точку зору Л.І. Заморської, яка у своїх роздумах з приводу норм трудового права зазначає, що трудове законодавство серед множинності різноманітних життєвих фактів і обставин, що сприяють залученню до трудової діяльності, помітило і виділило найбільш поширений, простий і доступний для більшості громадян основний правотворчий юридичний факт – трудовий договір. Такий юридичний факт є характерним лише для норм трудового права [6, с. 71].

Якщо говорити про особливості норм права з позиції їх методу, то найбільш важливою їх рисою, з нашої точки зору, є те, що вони поєднують у собі імперативні, диспозитивні та договірні прийоми і

способи регламентації трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Одразу ж слід відзначити, що на практиці диспозитивний метод регулювання досить часто отожднюється із договірним, тобто про них говорять як про синоніми, що є не зовсім вірним. Такий підхід може бути справедливим для цивільної, однак не для трудової галузі права. З цього приводу слушною є думка Н.О. Гетьманцевої, яка пише, що специфікою трудового права як галузі права є те, що воно в своєму арсеналі зосереджує норми, які, як правило, мають договірний характер, на відміну, наприклад, від цивільного права, якому за природою цієї галузі притаманна диспозитивність, тобто наявність диспозитивних норм. Надання сторонам права самим визначати свої взаємовідносини і їх зміст забезпечується тим, що в цивільному праві переважають диспозитивні приписи, що забезпечують можливість інваріантності їх поведінки. Дослідник зауважує, що коло диспозитивних норм у порівнянні з договірними нормами в трудовому праві порівняно вузьке, а в цивільному праві, навпаки, широке. Але ця обставина не перешкоджає отожднюванню деякими вченими диспозитивних норм з договірними. Хоча за своєю природою вони є різними. Тому необхідно розрізняти насамперед договірні норми трудового права і диспозитивні норми, які проявляють широку сферу дії в цивільному праві, на відміну від трудового права [4, с. 4].

Специфіка диспозитивних норм полягає в тому, що вони, надаючи сторонам свободу щодо визначення характеру та змісту своїх взаємовідносин, водночас встановлюють можливі варіанти поведінки цих сторін, згідно з якими останні діють у випадку, якщо інше вони не передбачили у договірному порядку. Тобто за відсутності у договорі чіткої позиції сторін з приводу тих чи інших аспектів їх взаємин, виконання одного із варіантів поведінки, передбачених у диспозитивній нормі, є для них обов'язковим. У той час як договірні норми трудового права, наділяючи сторони можливістю самостійно визначити порядок та зміст своїх взаємовідносин щодо використання найманої праці, як правило, не передбачають альтернативних варіантів поведінки суб'єктів, якщо вони з тих чи інших причин її не обговорили у договірному порядку. Натомість нормами трудового права встановлюються певні конкретні вимоги, що пред'являються до сторін в ході укладання трудових договорів і є обов'язковими для виконання ними. Тобто не пропонуючи альтернативних варіантів поведінки, норми трудового права водночас визначають їм чіткі межі, що, звісно ж, суттєво зменшує варіативність дій сторін трудових відносин.

Так, наприклад, у статті 13 Кодексу законів про працю України та у статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ закріплено, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, зміни в організації виробництва і праці; забезпечен-

ня продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [7; 8]. При цьому у зазначених нормативно-правових актах встановлено, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги [7; 8].

Наступна особливість норм трудового права полягає в тому, що вони можуть формуватися як на загальнодержавному, так і локальному рівнях, що, відповідно, впливає на їх юридичну силу і сферу дії. Наявність цих двох рівнів загалом є цілком зрозумілою, враховуючи вищезазначене щодо методів нормативно-правового регулювання. У централізованому порядку встановлюються переважно найбільш важливі, принципові аспекти виникнення, функціонування та припинення трудових відносин. Це необхідно для того, щоб забезпечити належний рівень законності у цій сфері. У свою чергу, локальні норми дозволяють сторонам трудових відносин розвивати та конкретизувати юридичні правила їх взаємовідносин залежно від наявних суб'єктивних та об'єктивних умов і обставин, в яких формуються та функціонуватимуть зазначені правовідносини. Слід погодитися із твердженням про те, що у централізованому порядку фіксується тільки мінімальний рівень гарантій трудових прав, який не може знижуватися ні за яких обставин в локальних актах, але може конкретизуватися і збільшуватися [5, с. 119].

Слід зазначити, що локальний характер низки норм трудового права не позбавляє їх тих властивостей, що притаманні правовим нормам, прийнятим у централізованому порядку, тобто вони також є загальними і загальнообов'язковими для тих осіб, що перебувають у сфері їх дії, вони так само формалізуються у відповідних правових документах (джерелах) і їх належне виконання гарантується державою.

Зауважимо, що однієї з основних властивостей норм права є те, що вона запроваджується компетентним органом державної влади або безпосередньо народом країни. Суб'єктами ж локальної нормотворчості виступають роботодавці або уповноважені ними органи, трудові колективи, профспілкові комітети. Тобто має місце так звана делегована нормотворчість, коли держава санкціонує, погоджує право недержавних суб'єктів розробляти та встановлювати юридичні правила поведінки.

І остання особливість норм трудового права, на яку ми вважаємо за потрібне звернути увагу у межах дослідження, обумовлена специфікою її структурних елементів.

Структура, або внутрішня форма, норми права – це внутрішня будова норми права, що виражається в її поділі на складові елементи, нерозривно пов'язані між собою [9, с. 288]. Як і будь-яка інша юридична норма, норма трудової галуззі права має у своєму складі три елементи.

Гіпотеза (припущення) – частина норми, що означає, за яких умов, обставин суб'єкти права мають здійснювати свої права та обов'язки, визначені в диспозиції цієї норми. Гіпотеза забезпечує дію норми, надає їй руху [9, с. 288].

Диспозиція (розпорядження) – це така частина норми права, в якій викладений зміст правила поведінки. В ній сформульовані права й обов'язки, яких суб'єкти суспільних відносин набувають при наявності умов, передбачених гіпотезою норми. Вона є центральною частиною норми права в тому розумінні, що інші дві частини є похідними від неї, логічно обумовленими диспозицією. Водночас це не означає можливості існування диспозиції норми права без санкції та гіпотези, оскільки без них вона втрачає свої регулятивні властивості [10, с. 282].

Санкція (стягнення) – це її третій, заключний елемент, у якому передбачені певні небажані наслідки, які настають для особи, що порушила диспозицію цієї норми. Санкція забезпечує здійснення диспозиції норми права [11, с. 116; 9, с. 288].

Ключовими особливостями норм трудового права, пов'язаними з їх структурою є те, що, по-перше, диспозиція та санкції цих норм права, як правило, містяться у різних законодавчих приписах; по-друге, значна частина із цих норм має відносно визначений характер, зокрема це стосується таких їх елементів, як диспозиція та санкція, що загалом цілком зрозуміло, враховуючи домінування договірного методу правового регулювання у сфері трудових відносин. З цього приводу буде доречним навести точку зору Л.І. Заморської, яка пише, що відносно визначених гіпотез у трудовому праві порівняно небагато, натомість такого роду диспозиції у цій галузі права домінують [6, с. 73–74]. Відносно визначена диспозиція норми трудового права, як пише дослідник, – це її структурний елемент, що встановлює права та обов'язки учасників трудових правовідносин, надаючи їм можливість при цьому уточнювати їх у кожному конкретному випадку залежно від обставин [6, с. 74]. Також автор відзначає, що у трудовому праві дуже багато відносно визначених санкцій, які встановлюють верхню і нижню межі засобів впливу на правопорушника [6, с. 73–74].

Висновки. Отже, враховуючи усе вищевикладене, можемо дійти висновку про те, що під нормою трудового права слід розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте у централізованому чи локальному порядку правило поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами

(юридичними можливостями) та обов'язками, належає виконання яких гарантується силою державного впливу аж до прямого примусу.

Завершуючи дослідження, констатуємо, що норми права мають доволі цікавий та неоднозначний характер, який, з одного боку, наближує їх до норм цивільного права, а з іншого боку, свідчить про наявність у них власної специфічної правової

природи, в межах якої чіткі імперативні вказівки поєднуються із відносно визначними положеннями. Такий підхід гарантує учасникам трудових і тісно пов'язаних із ними відносин необхідну свободу дій в процесі врегулювання ними своїх взаємин, і водночас забезпечує необхідний мінімум державних гарантій їх трудових прав та законних інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вишневецька С.В. Поняття норми трудового права / С.В. Вишневецька // Науковий вісник Чернівецького університету : збірник наук. праць. – Вип. 82: Правознавство. – Чернівці : ЧДУ, 2000. – С. 60–64.
2. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.Ю. Івчук ; Східноукраїнський національний ун-т ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2004. – 175 с.
3. Степакова Н.М. Зміст норми трудового права в механізмі реалізації права / Н.М. Степакова // XII Міжнародна наукова інтернет-конференція «НАУКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ 2016» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://intkonf.org/stepakova-n-m-zmist-normi-trudovogo-prava-v-mehanizmi-realizatsiyi-prava>.
4. Гетьманцева Н.О. Понятие и особенности норм трудового права / Н.О. Гетьманцева // Международный научно-практический правовой журнал «Legea și viața («Закон и Жизнь»). – 2015. – № 1 / 3. – С. 3–6.
5. Томко В.Г. Понятие и сущность нормы трудового права / В.Г. Томко // Международный научно-практический правовой журнал «Legea și viața» («Закон и Жизнь»). – 2015. – № 12 / 2. – С. 116–119.
6. Заморська Л.І. Відносно визначені норми права: поняття, структура, функції : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / Л.І. Заморська ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2009. – 190 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 36. – Ст. 361.
9. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : [підручник] / О.Ф. Скакун. – 2-ге вид. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
10. Загальна теорія держави і права: [підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / [М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.] ; [за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина]. – Х. : Право, 2002. – 432 с.
11. Бобылев А.И. Теоретические проблемы правового регулирования / А.И. Бобылев // Право и политика. – 2002. – № 8. – С. 10–16.

УДК 349.22

РІЗНОВИДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

VARIETIES LIABILITY OF THE EMPLOYER

Подорожній Є.Ю.,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри адміністративного права та процесу
Харківського національного університету внутрішніх справ*

У статті на основі наукових поглядів вчених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «матерія», «збитки» та «школа». Надано авторське бачення щодо визначення терміну «шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику». Відзначено, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, в процесі їх протікання та після завершення цих правовідносин.

Ключові слова: матерія, збитки, школа, матеріальна відповідальність, роботодавець, відповідальність роботодавця.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы относительно толкования таких понятий, как «материя», «ущерб» и «вред». Предоставлено авторское видение определения термина «вред, причиненный работодателем наемному работнику». Отмечено, что материальная ответственность работодателя перед наемным работником за нанесение первым второму материального ущерба может возникать на начальных стадиях формирования трудовых правоотношений, в процессе их протекания и после завершения этих правоотношений.

Ключевые слова: материя, убытки, ущерб, материальная ответственность, работодатель, ответственность работодателя.

The article based on scientific views of scientists the theoretical approaches to the interpretation of such concepts as “matter”, “loss” and “sorry”. Courtesy of the author’s vision of the definition of “damage caused to the employer hired worker”. Emphasized that the liability of the employer to the employee for the second problem first material damage can occur in the early stages of formation of labor relations in the process of their leaks and after these relationships.

Key words: matter, loss, damage, liability, employer, employer liability.