

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1316970>

[orcid.org/0000-0002-7061-1996](https://orcid.org/0000-0002-7061-1996)

© Процевський В.О., 2018

**В.О. Процевський**

## **МІСЦЕ ПРАВОВИХ НОРМ, ПРИСВЯЧЕНИХ РЕГУЛЮВАННЮ ПРАЦІ, В СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ**

**Анотація.** У статті аналізується місце і роль правових норм в системі управління працею. Розглядаються питання про галузеву приналежність норм, що регулюють трудові відносини працівників і посадових осіб. Визначаються критерії відокремлення трудових відносин від майнових та управлінських відносин, які є предметом цивільного та адміністративного права.

**Ключові слова:** правове регулювання, праця, трудові відносини, система управління працею, галузь права, правовий інститут, норма права.

**Аннотация.** В статье анализируется место и роль правовых норм в системе управления трудом. Рассматриваются вопросы об отраслевой принадлежности норм, регулирующих трудовые отношения работников и должностных лиц. Определяются критерии обособления трудовых отношений от имущественных и управленческих отношений, являющихся предметом гражданского и административного права.

**Ключевые слова:** правовое регулирование, труд, трудовые отношения, система управления трудом, отрасль права, правовой институт, норма права.

**Annotation.** The article analyzes the place and role of legal norms in the system of labor management. The questions on the branch belonging to the norms regulating labor relations of employees and officials are considered. The criteria for separating labor relations from property and management relations, which are the subject of civil and administrative law, are determined.

**Keywords:** legal regulation, labor, labor relations, labor management system, branch of law, legal institution, rule of law.

Відносини, що виникають на ґрунті застосування суспільної праці, регулюються об'єктивними економічними законами, які отримують потім відображення у сфері соціальних, у тому числі, правових норм, що визначають взаємини між людьми щодо участі їх у суспільній праці. Оскільки соціально-правові норми направляють поведінку учасників суспільно-трудова процесів, оскільки вони складають необхідну ланку в механізмі управління працею.

Для виявлення місця і ролі правових норм у системі управління працею необхідно визначити склад і природу суспільних відносин, які охоплюються цією системою. В економічній літературі визнається, що основними об'єктами управління працею є сама суспільна праця, її організація, умови і результати, відтворення робочої сили як здатності до праці і трудових відносин.

Трудові відносини в названому переліку відокремлені від безпосереднього процесу суспільної праці і його умов. Тим часом громадські форми праці, перш за все, характеризують як саму працю, так і його організацію і його умови. Трудові відносини являють собою не окремо взятий момент системи, а сукупність усіх її елементів, що становлять суспільний характер праці.

Управління працею і сама суспільна праця – не одне й те саме. Тому система управління працею, крім перерахованих об'єктів, включає в себе цілий комплекс відносин.

Управління працею зводиться до управління людьми (і їх об'єднаннями), які виступають в якості суб'єктів різних суспільних відносин, тому-то система управління працею і піддається правовому регулюванню.

У кожному конкретному випадку, коли повторюється ситуація, що передбачена нормою права, встановлене нею загальне правило набирає чинності, а суспільні відносини, що виникли, набувають форми правових відносин. Для учасників суспільних відносин це означає або право, або обов'язок вчинення певної дії, передбаченої нормою права.

На систему управління працею впливають майже всі галузі права України. Одні з них безпосередньо регулюють відносини, що входять в цю систему. Так, норми трудового права регулюють відносини щодо застосування праці працівників, а також організаційно-управлінські відносини, що виникають всередині трудових колективів (щодо встановлення умов праці, участі працівників та їхніх колективів в управлінні виробництвом, з контролю за дотриманням трудового законодавства та правил з охорони праці, з працевлаштування, професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та ін.). Значну роль в організації праці і управлінні виробництвом відіграють профспілкові організації.

Інші галузі права безпосередньо не регулюють трудові відносини, але своєю дією охоплюють сферу виробництва, розподілу, обміну та споживання і, тим самим, побічно впливають на організацію, умови і результати праці, відтворення робочої сили. До них відносяться, перш за все, цивільне та господарське право та деякі інші галузі (земельне, фінансове) в тій їх частині, в якій предмет їх регулювання пов'язаний з трудовою діяльністю [1; с. 115].

У цивілістичній літературі нерідко висловлювалися думки про те, що трудові відносини не становлять самостійного виду суспільних відносин, є різновидом майнових відносин, а трудове право – частиною цивільного права. Дійсно, коли робоча сила є об'єктом купівлі-продажу, як і будь-який інший товар, а відносини щодо її використання набирають форму найму праці, трудові відносини можна було розглядати під кутом зору майнових відносин. Навіть і зараз у деяких країнах немає розгорнутої системи трудового законодавства, а регламентація умов продажу робочої сили і застосування праці здійснюється в рамках інших галузей законодавства (промислове право в Англії, торгове право в США і т.п.), а також в колективно-договірному порядку [4; с. 18–20].

Зміст трудових відносин не зводиться до зобов'язань майнового характеру. Своєрідність предмета трудових відносин, невіддільність здатності до праці від особистості працівника породжують особливі особистісно-правові та організаційні зв'язки між учасниками відносин. На цьому ґрунті виростає комплекс правових інститутів і норм, невідомих цивільному праву (правова регламентація тривалості робочого часу і часу відпочинку, охорона праці, дисципліна праці та ін.). Основний зміст трудових відносин становить сам процес праці, жива праця, тоді як об'єктом майнових відносин є матеріалізована праця. Цивільно-правові відносини – це відносини між людьми з приводу майна.

Не міняє справи і та обставина, що оплата праці в окремих випадках проводиться частково натурою (див., наприклад, ст. 96 КЗпП України). Такий спосіб розрахунків не перетворює заробітну плату у вартісну категорію, бо натуральний продукт виступає в цьому випадку як еквівалент грошової форми оплати. Придбання інвентарю, обладнання, будматеріалів та іншого майна, яке виробляється за рахунок фонду соціально-культурних заходів і житлового будівництва, дійсно носить характер товарної угоди, але це не має ніякого відношення до трудового права і регулюється нормами цивільного права. Ю.П. Орловський правильно зауважив: трудові правовідносини завжди є оплатними правовідносинами, а не правовідносинами з майновим елементом, і запропонував стосовно них відмовитися від термінів «майновий елемент», «майнові відносини» [14; с. 201–202].

Не може слугувати розмежувальною ознакою цих галузей і регламентація процесу праці або її відсутність, тому що ця ознака сама є похідною від характеру суспільних відносин. «Регламентація» індивідуальної трудової діяльності (праці письменників, художників, композиторів, у сфері побутового обслуговування населення тощо) за допомогою норм цивільного права стосується в основному виплати винагороди за працю, точніше – за об'єктивованій результат праці (продукт духовної чи матеріальної творчості). Але це галузь майнових відносин, тому вони не регулюються нормами трудового права. Крім того, в процесі індивідуальної трудової діяльності не виникає суспільних відносин щодо застосування праці, а отже, і немає предмета для правового регулювання. Суспільного характеру і соціальної значущості ця праця набуває лише у сфері обміну продуктами праці.

Отже, предметом трудового права був і залишається процес праці в його суспільній формі, а предметом цивільного права – здійснена праця в його вартісній формі.

Система управління працею взаємодіє і з господарським правом.

У юридичній науці не вироблено єдиної концепції даної галузі права. У широкому розумінні в господарське право включаються норми і відносини, які складаються в економіці, в тому числі природоохоронні, трудові та багато інших. При такому розумінні господарського права, розглянутого, до речі, як комплексна галузь, до нього повинні бути віднесені всі правові норми, які регулюють відносини в економічній сфері, тобто норми майже всіх існуючих галузей права. Неприйнятність цього трактування господарського права вира-

жається не тільки в тому, що воно відносить до сфери господарської діяльності відносини з участю громадян, а й у тому, що такий крихкий конгломерат норм неможливо впорядкувати шляхом кодифікації. Включення трудових норм у господарське законодавство може призвести до втрати їх основного соціального призначення, оскільки неминуче підпорядковує їх досягненню виключно господарських цілей.

Особливе місце в системі управління працею займає адміністративне право, яке регулює суспільні відносини у сфері виконавчої і розпорядчої діяльності держави. Специфіка цієї галузі права полягає в тому, що виконавчо-розпорядча діяльність держави носить організаційний (управлінський) характер і здійснюється на основі владних приписів. Обов'язковим суб'єктом адміністративно-правових відносин виступає орган державного управління або інша державна або громадська організація, наділена владними повноваженнями. Оскільки механізм управління працею включає республіканський, галузевий, регіональний рівні управління, а також локальний, постає питання про межі адміністративно-правового регулювання сфери праці, а отже, і про відмежування його від трудового права [11; с. 21].

Найближче стикаються інститути трудового договору та державної служби, трудової та адміністративної правосуб'єктності, дисциплінарної та адміністративної відповідальності, спеціальної (професійної) освіти і виробничого навчання та ін. Крім того, багато норм трудового права носять процедурний характер, тому їх реалізація передбачає організаційну діяльність людей (наприклад, прийом на роботу, переведення і звільнення, відсторонення від роботи і атестація працівників, конкурсний порядок заміщення посад, притягнення до дисциплінарної відповідальності, створення безпечних і здорових умов праці і т.д.) [9; с. 87].

Таке ж становище складається майже у всіх галузях матеріального і, особливо, процесуального права. Тому наявність у тих чи інших відносинах організаційних (управлінських) моментів ще не свідчить про їх належність до адміністративного права. Все залежить від характеру і матеріального змісту цих відносин, від правового становища їх учасників. При іншому підході стираються грані між галузями права [15, с. 202].

Владні повноваження є конститутивною ознакою адміністративних правовідносин і сфери їх дії (виконавчо-розпорядча діяльність держави). Трудове право має справу з виробничою діяльністю людей, яка характеризується безпосереднім з'єднанням здатності до праці із засобами виробництва. Громадяни залучаються до праці на основі вільного волевиявлення, а не в порядку владних приписів. Іншими словами, відносини між учасниками трудових правовідносин складаються на рівноправній основі. Супідрядність суб'єктів трудових правовідносин допускається лише в процесі праці.

Спірним в юридичній науці залишається питання про галузеву приналежність норм, що регулюють працю відповідальних працівників і посадових осіб, які виконують функції керівництва по відношенню до підлеглих працівників. Відносини, пов'язані з проходженням державної служби посадовими особами, що володіють владними або розпорядчими повноваженнями [16; с. 99].

Правовий інститут державної служби носить комплексний характер: норми, що регулюють управлінську діяльність службовців, відносяться до предмета адміністративного права, а норми, що регулюють умови застосування їх здатності до праці, – до предмета трудового права. Інший підхід до цього питання позбавляв би державних службовців тих гарантій охорони праці, які надаються в нашому суспільстві всім робітникам.

Таким чином, хоча трудові та адміністративні правовідносини мають риси подібності, вони істотно різняться за характером взаємовідносин між їх учасниками та методами їх регулювання [12; с. 19].

Аналіз правових аспектів управління працею дозволяє зробити висновок про те, що правові норми в силу таких їх властивостей, як загальнообов'язковість, нормативність і визначеність приписів, надають стійкий характер системі управління працею і забезпечують зв'язок між усіма елементами цієї системи. Провідну роль у цьому виконує трудове право, покликане регулювати застосування праці працівників.

На відміну від інших галузей права трудове право бере участь у здійсненні всіх функцій, властивих системі права (виробничої або економічної, соціально-політичної або управлінської, ідеологічної чи виховної), але виконує їх специфічними засобами правового впливу. Норми трудового права внутрішньо узгоджені і спираються на єдині принципи організації праці. Все це дає підстави стверджувати, що трудове право є самостійною галуззю права, що займає особливе місце в системі права України.

### Література

1. Томашевский К.Л. Очерки трудового права, Минск, 2009, 335 с.;
2. Лушников А.М. Юридические конструкции общеправовой и трудовправовой аспекты. Ярославль, 2012. С. 5–18;
3. Лебедев В.М. Основные направления развития трудового права. Томск, 2011. 420 с.;
4. Джиоев В.Г. Соотношения трудового права с отраслями гражданского и административного права, М., 2013. 600 с.;
5. Коваль Л.В. Административное право. М. 1996. 360 с.;
6. Процевский А.И. О предмете трудового права Украины / Право Украины, 2001, № 12. С. 87–92;
7. Лукинова С.А. Правовое регулирование труда. М.: Проспект, 2016, 192 с.;
8. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм., М., 2003, 315 с.;
9. Процевский В.О. Проблемы правового регулирования відсторонення від роботи: монографія. Х: ХНПУ, 2007. 144 с.;
10. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоких відносин: монографія. Х., 2012. 332 с.;
11. Процевський В.О. Місце правових норм, які регулюють трудові відносини державних службовців в системі права України. *Збірник наукових праць. Серія Право*. 2003. № 3. С. 18–25;
12. Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців. *Збірник наукових праць. Серія Право*. 2006. № 6. С. 18–23;
13. Процевський В.О. Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання. *Збірник наукових праць. Серія Право*. 2011. № 16. С. 12–17;
14. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право: учебник. М.: Инфра, 2010. 656 с.;
15. Дрозд О.Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія. Дніпро, 2016. 420 с.;
16. Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. №12. С. 96–101.