

Взаємодія норм трудового права і правового регулювання

Стаття присвячена класифікації норм трудового права з врахуванням особливостей методу вказаної галузі права. Розглянуто взаємозалежність виду норм права і методу правового регулювання у трудовому праві. Розкрито значення норми права у застосуванні методів і способів правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Ключові слова: норма трудового права, класифікація норм трудового права, метод трудового права.

Постановка наукової проблеми та її значення. Вплив права на суспільні відносини опосередковується нормами права, відповідно до яких будується поведінка суб'єктів. Отримавши зовнішнє закріплення, норми права виступають юридичним засобом регулювання суспільних відносин. Саме у нормах права моделюється обов'язкова або дозволена поведінка, що виражається у наділенні одних суб'єктів правами та у покладенні на інших обов'язків.

Незважаючи на поширену в юридичній науці тезу, що кожному праву одного суб'єкта відповідає обов'язок іншого, правове регулювання не зводиться лише до встановлення взаємних прав і обов'язків. Його призначення значно ширше, а мета і цілі виходять за межі встановлення прав і обов'язків між суб'єктами.

Метою створення норм права є досягнення необхідного суспільно-корисного результату, який є наслідком ефективності правового регулювання, а отже ефективність органічно пов'язана з результативністю, дієвістю певних норм і є мірою досягнення цілей, поставлених перед ними. Основними цілями правового регулювання визнають: закріплення за допомогою юридичних засобів уже існуючих суспільних відносин; стимулювання тих, що вже існують і які відповідають загальному інтересу суспільства; створення умов для виникнення і розвитку нових форм суспільних відносин; вилучення з практики соціально небезпечних відносин.

Співвідношення цілі, що ставилась при створенні норми права, і фактичний результат її дії виявляє ефективність або неефективність юридичної норми, а досягнутий рівень цих цілей буде визначати рівень ефективності норми права. На думку В. В. Копейчикова, основними чинниками, що забезпечують ефективність правового регулювання, можна вважати: відповідність вимог норм права рівню соціально-економічного розвитку суспільства; рівень досконалості законодавства; рівень правової культури громадян [1, с. 98].

Аналіз досліджень цієї проблеми. В науці трудового права вченими переважно досліджуються методи правового регулювання, як властиві галузі права способи і засоби, за допомогою яких здійснюється регулювання суспільних відносин. Проте, загальновідомо, що регулювання суспільних відносин здійснюється нормами права. Норми права виступають формою реалізації методів правового регулювання. В свою чергу, способи правового регулювання визначають зміст норм права.

Мета й завдання статті. Метою статті є визначення співвідношення норм права і методів правового регулювання у трудовому праві. Для досягнення цієї мети ставиться завдання з'ясувати вплив норм права на способи і засоби правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. В теорії права розрізняють два основні методи правового регулювання: централізованого, імперативного регулювання (метод субординації), при якому регулювання здійснюється на владно-імперативних засадах, а становище суб'єктів характеризується відносинами прямого підпорядкування і децентралізованого, диспозитивного, автономного регулювання (метод координації), для якого характерним є домовленість юридично рівних суб'єктів [2, с. 371; 3, с. 262; 4, с. 401].

Співвідношення зазначених методів у різних галузях права проявляється, як правило, шляхом домінування одного над іншим, що обумовлено характером суспільних відносин, які є предметом правового регулювання. Проте це не просте поєднання субординації і координації, а, як зазначає С. С. Алексєєв, складне, багатогранне правове явище, яке виражає особливий юридичний режим регулювання і полягає у специфічному комплексі прийомів і засобів регулювання, який існує лише у конкретному нормативному матеріалі і тісно пов'язаний з відповідною групою суспільних відносин – предметом правового регулювання [2, с. 371].

На думку Н. І. Болотіної, метод трудового права характеризують такі елементи: 1) договірний характер виникнення всіх трудових правовідносин; 2) юридична рівність суб'єктів правовідносин; 3) визначення прав і обов'язків за допомогою трьох юридичних сполучень: державно-правового і договірно-правового регулювання; імперативного і диспозитивного способів правового регулювання; централізованого і локального правового регулювання; 4) засоби дисциплінарної і матеріальної відповідальності [5, с. 77-82].

П. Д. Пилипенко вважає, що метод трудового права характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражаються у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засадах регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, при цьому наголошується на деяку перевагу на користь децентралізованого правового регулювання [6, с. 45].

В. В. Жернаков зазначає, що сутність методу трудового права проявляється у поєднанні законодавчого і договірного, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосуванні норм імперативного і диспозитивного характеру [7, с. 27].

Багатоманітність точок зору на сутність методу трудового права свідчить не про помилковість тверджень науковців, а про складність пізнання цього правового явища та відмінності у підходах до його визначення. Як зазначає А. Ф. Нуртдінова, в науці трудового права визначилися два основні підходи опису методу галузі. Перший базується на теоретичних уявленнях про метод будь-якої галузі права, і включає наступні елементи: загальне юридичне становище суб'єктів правовідносин, віднесених до предмету трудового права; підстави виникнення, зміни і припинення правовідносин (іноді говорять про можливості свободи дій суб'єктів права); характер встановлення прав і обов'язків; способи захисту прав і засоби забезпечення обов'язків. Другий спосіб визначення методу трудового права базується на способах встановлення норм трудового права. При такому визначенні методу виділяють наступні ознаки: поєднання централізованого і локального регулювання, поєднання державного і договірного регулювання, участь представників працівників у встановленні норм права, єдність і диференціація правового регулювання, поєднання імперативного і диспозитивного регулювання [8, с. 54-56].

Проте спільним для науковців є те, що у трудовому праві правове регулювання здійснюється різними засобами і способами, які поєднуються у різних варіантах залежно від специфіки суспільних відносин, що регулюються.

Як вже зазначалося, основними методами правового регулювання є метод субординації (централізованого, імперативного регулювання) і метод координації (децентралізованого, диспозитивного, автономного регулювання). Поряд з методами, зазначають і способи правового регулювання. Як зазначає П. Д. Пилипенко, у теорії права їх виділяють три: спосіб, який виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей (дозволів) діяти на власний розсуд; спосіб заборон, тобто покладення на учасників відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Можна робити все, що не заборонено; спосіб припису. Учасники правовідносин зобов'язуються до вчинення чи утримання від певних дій. Цей спосіб виражається формулою: все що не дозволено, заборонено [9, с. 24]. В. В. Жернаков наголошує, що у трудовому праві найбільшого поширення набули такі способи правового регулювання, як рекомендація, дозвіл і заборона [7, с. 27]. Ю. П. Дмитренко вказує на чотири первинні способи впливу на поведінку людей: припис (наказ), заборона, дозвіл, рекомендація [10, с. 47]. Наведене свідчить про єдність точок зору вчених щодо таких способів правового регулювання як дозвіл і заборона. Не викликає сумнівів і наявність у трудовому праві приписів, які зобов'язують вчиняти певні дії роботодавця, працівника а також осіб, яка вступають у трудові відносини. Наприклад, ч. 2 ст. 24 передбачає обов'язок громадянина при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – інші документи; ч. 1 ст. 47 зобов'язує роботодавця в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку; ч. 2 ст. 131 встановлює обов'язок

працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.

Виділення В. В. Жернаковим і Ю. П. Дмитренком такого способу правового регулювання, як рекомендація, на нашу думку є спірним. На думку Ю. П. Дмитренка, рекомендація – це законодавча пропозиція сторонам самим, як правило на взаємовигідній основі, урегулювати певні відносини [10, с. 49]. В. В. Жернаков наводить, як приклад, щорічні розпорядження Кабінету Міністрів України про рекомендацію керівникам підприємств, установ та організацій перенести у порядку і на умовах, установлених законодавством, робочі дні для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, на інші дні, що приймаються з метою створення сприятливих умов для святкування державних свят, а також раціонального використання робочого часу [7, с. 27]. На наш погляд, рекомендацію охоплює такий спосіб правового регулювання як дозвіл, адже державний орган надає учаснику правовідносин можливість (дозвіл) діяти на власний розсуд. До речі, Ю. П. Дмитренко зазначає, що між способами дозволу та рекомендації іноді окремими авторами ставиться знак рівності [10, с. 50].

Відповідні комбінації способів за допомогою яких відбувається правове регулювання, як зазначає П. Д. Пилипенко, формують метод трудового права [9, с. 23]. Співвідношення між ними характеризує рівень економічного розвитку суспільства, його соціальну структуру і правову культуру.

Звичайно, зазначені способи правового регулювання (дозвіл, заборона, припис) є загальними, або як їх ще називають основними, первинними. Дозвіл і заборона переважно характерні для децентралізованого, диспозитивного, автономного методу правового регулювання, а припис – для централізованого, імперативного. Виражаються вони через характер припису, вміщеного у нормі права, і саме норма права визначає спосіб правового регулювання.

Враховуючи характер припису норми трудового права поділяють на імперативні і диспозитивні [7, с. 27; 5, с. 80-81]. Імперативні норми містять заборону або припис. Наприклад, забороняється залучення до роботи у нічний час осіб молодше вісімнадцяти років (п. 2 ч. 1 ст. 55 КЗпП України); дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються (ст. 78 КЗпП України). Диспозитивні норми надають можливість сторонам трудових правовідносин самим встановлювати свої права і обов'язки. Прикладом диспозитивної норми є ч. 1 ст. 26 КЗпП України, у якій зазначено: «При укладенні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається».

Така класифікація, на нашу думку, є загальною і потребує більш детального розгляду як імперативних, так і диспозитивних норм права. Характер припису імперативної норми права може бути абсолютно визначеним і відносно визначеним. Абсолютно визначеною імперативною нормою варто вважати ту, яка містить чітку і однозначну вказівку на вчинення певних дій або ж встановлює якийсь чітко визначений норматив. Прикладом таких норм можуть бути наведені вище норми статей 55, 78 КЗпП України. Відносно визначені імперативні норми також містять вказівку на обов'язковість вчинення певних дій, але при цьому вказують на максимальні або мінімальні гарантії прав суб'єктів трудових правовідносин. Такою нормою є стаття 70 КЗпП України, яка зазначає: «тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години». До відносно визначених імперативних норм варто віднести і норми, які надають можливість сторонам обрати один із декількох можливих варіантів поведінки. Наприклад, ч. 1 ст. 72 КЗпП України передбачає, що «робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі». У даному випадку сторонам надається певна свобода поведінки, однак вона обмежена чітко встановленими двома варіантами. Такі норми не можна віднести до диспозитивних, оскільки відбувається поєднання двох методів правового регулювання: диспозитивного та імперативного. Перший надає сторонам можливість самостійно обирати спосіб компенсації за роботу у вихідний день, а другий визначає у імперативній формі вичерпний перелік таких способів: 1) надання іншого дня відпочинку; 2) грошова форма у подвійному розмірі.

У диспозитивних нормах трудового права характер припису також не є однорідними. Як зазначалося вище, основною ознакою диспозитивної норми є надання можливості суб'єктам самим встановлювати права і обов'язки за принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Такий дозвіл у нормах трудового права може відрізнятися за характером припису. В одних випадках норма вказує на необхідність врегулювання сторонами певних відносин на власний розсуд, в інших – містить можливість, необов'язковість встановлення прав чи обов'язків. До норм першого виду належить, наприклад, норма, вміщена у ч. 1 ст. 142 КЗпП України, яка передбачає: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового

розпорядку...». Законодавець не визначає час початку і закінчення роботи, тривалість перерви для відпочинку і харчування, заходи заохочення тощо, надаючи можливість суб'єктам самостійно вирішити ці питання, але одночасно зобов'язує їх це зробити. По іншому сформульовано характер припису у нормі ч. 2 ст. 50 КЗпП України: «Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу...». У даному випадку відсутній обов'язок сторін визначити конкретну норму тривалості робочого часу. Зважаючи на зазначені відмінності характеру припису у диспозитивних нормах, їх можна на нашу думку, класифікувати на диспозитивно-обов'язкові і диспозитивно-факультативні.

Варто звернути увагу і ще на одну проблему визначення належності конкретної норми трудового права до імперативної чи диспозитивної. Як правило, імперативна норма завжди встановлює припис або заборону, а диспозитивна – дозвіл. На практиці характер припису норми права може містити і заборону, і дозвіл. Для прикладу, розглянемо ст. 9 КЗпП України: «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними». На перший погляд це імперативна норма, яка передбачає недійсність умов договорів про працю. Але дану норму можна розглядати і як дозвіл покращувати у договорах про працю становище працівників. А отже, віднесення даної норми до імперативних чи диспозитивних буде залежати від способу тлумачення норми права.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Класифікація норм трудового права за характером вміщених у них приписів на імперативні та диспозитивні є загальною і не відображає повною мірою способи правового регулювання. Для більш повного з'ясування методів і способів правового регулювання у трудовому праві вважаємо за доцільне класифікувати імперативні норми за характером приписів на абсолютно визначені та відносно визначені, а диспозитивні норми – на диспозитивно-обов'язкові і диспозитивно-факультативні. Така класифікація дозволить суб'єктам створення норм права врегульовувати суспільні відносини використовуючи той чи інший характер припису та оптимальне їх співвідношення для забезпечення ефективності правового регулювання.

Оскільки для трудового права характерним є поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання, про що зазначалося вище, варто звернути увагу і на види норм, за допомогою яких здійснюється це регулювання. Наведені у статті приклади викладу норм права з КЗпП України дають підстави стверджувати, що для централізованого методу правового регулювання властиві всі види норм трудового права. Аналогічною є ситуація і при аналізі децентралізованого правового регулювання. Відмінності проявляються лише у переважанні одних видів над іншими. Для централізованого законодавства характерним є встановлення гарантій прав суб'єктів відносин, яке забезпечується поєднанням абсолютно і відносно визначених імперативних норм та диспозитивно-обов'язкових і диспозитивно-факультативних. При цьому, в одних інститутах трудового права (наприклад, соціального партнерства, трудового договору) переважають диспозитивні норми, а в інших (нагляду і контролю, вирішення трудових спорів) – імперативні.

Децентралізоване законодавство переважно ототожнюють з локальним регулюванням. На думку В. К. Самигуліна, головне призначення локальних правових норм полягає не просто у регулюванні внутрішніх відносин на підприємстві, а в «доурегулюванні» їх з метою конкретизації загальних норм та заповненні прогалин. [11, с. 6-7]. Зважаючи на мету децентралізованого регулювання, його норми є більш конкретними, а тому тут переважають абсолютно визначені імперативні норми.

Будь-яка галузь права, у тому числі і трудове право, складається з системи правових норм, яка характеризується єдністю і взаємопогодженістю, та одночасною диференціацією. Характеризуючи єдність і диференціацію правового регулювання у трудовому праві, традиційним є поділ його норм права на загальні та спеціальні [5, с. 126; 12, с. 237; 13, с. 22]. Загальні норми права поширюються на всіх працівників. Спеціальні – встановлюють винятки із загальних правил враховуючи стать, вік, умови праці та інші обставини, тобто поширюють свою дію лише на певну категорію працівників. Оскільки при такій класифікації за основу взято коло суб'єктів, на яких поширює свою дію норма права, за характером припису загальні і спеціальні норми можуть бути як імперативними, так і диспозитивними. При цьому серед спеціальних норм переважають абсолютно визначені імперативні, а серед загальних – диспозитивно-обов'язкові і диспозитивно-факультативні.

Джерела та література

1. Загальна теорія держави і права: Навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков, В.П. Пастухов, О.Д. Тихомиров; За ред. В.В. Копейчикова. – К: Юрінком Інтер, 1999. – 320 с.
2. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М.: «Статут», 1999. – 711 с.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
4. Терия государства и права. Курс лекций / Байтин М.И., Малько А.В., Матузов Н.И. и др. / Под ред Матузова Н.И., Малько А.В. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2000. – 776 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: "Знання", 2008. – 860 с.
6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
7. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
8. Трудовое право России : Учебник / Под общей ред. Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – М.: МЦФЭР, 2004. – 880 с.
9. Трудове право України : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – 5-те вид., переробл. та доповн. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
10. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
11. Самигулин В. К. Локальные нормы в советском праве: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 713 / В. К. Самигулин. – Свердловск: СЮИ, 1975. – 21 с.
12. Трудовое право России : Учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2007. – 656 с.
13. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М.: Дело Лтд, 1995. – 304 с.

Якушев И. Взаимодействие норм трудового права и правового регулирования. Стаття посвящена классификации норм трудового права с учетом особенностей метода указанной отрасли права. Рассмотрена взаимозависимость вида норм права и метода правового регулирования в трудовом праве. Определенно, что нормы права выступают в качестве формы реализации методов правового регулирования. В свою очередь, способы правового регулирования определяют содержание норм права. Для выяснения методов и способов правового регулирования в трудовом праве целесообразно классифицировать императивные нормы по характеру предписаний на абсолютно определенные и относительно определены, а диспозитивные нормы – на диспозитивно-обязательные и диспозитивно-факультативные. Такая классификация позволит субъектам создания норм права регулировать общественные отношения, используя тот или иной характер предписания и оптимальное их соотношение для обеспечения эффективности правового регулирования. Раскрыто значение нормы права в применении методов и способов правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Ключевые слова: норма трудового права, классификация норм трудового права, метод трудового права.

Iakushev I. Interaction of Labor Law Norms and Legal Regulations. The article is devoted to the classification of labor law norms in accordance with the peculiarities of this branch of law methodology. The author considers the interdependence of law norms types and methods of legal regulation in labor law. He assumes that rules of law operate as a form/method of their legal regulation and, alternatively, the methods of legal regulation determine the content of the law norms. To determine the methods and ways of legal regulation in the law it is advisable to classify the mandatory rules into absolutely explicit and relatively definite, depending on the nature of prescriptions. The dispositive rules can be classified into the dispositive - mandatory and the dispositive-optional ones. This classification would allow the subjects of lawmaking to regulate social relations, using one or the other type of the regulations or their optimal ratio for the sake of the effectiveness of legal regulations. The emphasis is laid on the importance of norms of law in the application of appropriate method and way of legal regulation of labor and other closely related to them relations.

Key words: norm of labor law, the classification of labor law, labor law method.