

## **ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ДЛЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 3(34), с. 122–127

*Розглядається пріоритетність значення принципів трудового права для правового регулювання трудових відносин в Україні, співвідношення принципів права і юридичної норми з метою створення цивілізованих відносин між роботодавцем і найманим працівником, запропоновано конкретні зміни до законодавства України про працю.*

Значення принципів трудового права для правового регулювання трудових відносин переоцінити практично неможливо виходячи з їх ролі у законотворчій і правозастосовній діяльності. Особливе ставлення до правових принципів під час розробки законодавчого регулювання суспільно-трудова відносин дає змогу створити ефективний нормативно-правовий акт.

Конституція України зазначає, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1, ч. 2 ст. 3]

Правові принципи ототожнюють філософію правового регулювання. Вони є першоосновою побудови системи правового регулювання, конструкції системи права. Від їх вибору і точного дотримання залежить успіх будь-якої правової реформи, тому що тільки вони визначають засади структурної побудови нормативних актів. Принципи — це сіль всієї юриспруденції і наскільки точно їх дотримуються у процесі побудови системи права, настільки цивілізованіше правосвідомість суб'єктів правовідносин, і більш високий рівень правової практики в державі.

Ми стоїмо на тій позиції, що принципи права характеризують не лише сутність,

а й зміст права, відображають не лише його внутрішню будову, статику, а й увесь процес застосування (реалізації). Вони є основою ґрунтування інших елементів правової системи і виступають основним орієнтиром різновидів юридичної діяльності (правотворчої, правозастосовчої, тлумачення права, правореалізаційної) [2, 69–70]. Рівень стабільності, впорядкованості, ефективності правової системи прямо залежить від міри дотримання принципів права.

Як і про все, про принципи треба домовлятися. Суспільство має визначитись, які принципи закласти в основу побудови правової системи України, дати їм чітке визначення, наповнення і вимагати їх чіткого, скрупульозного виконання всіма, і насамперед державою. Чітко визначити зміст і порядок, щоб знати точно, що і як виконувати.

Тоді належне їх виконання буде справою техніки. Таким чином, зникне головний недолік, що існує в системі правового регулювання, невизначеність, подвійність, протиріччя правового інструмента (правових норм), припинить існувати основа для цих негативних явищ. Тож необхідно максимально конкретизувати і спростити правове регулювання в Україні, надавши йому чіткого визначення та одноманітності у застосуванні, зробивши його зрозумілим для всіх фізичних і юридичних осіб, чия діяльність регламентується.

Більшість вчених принципи права розуміють як основні засади, ідеї, які виражають найістотніші ознаки об'єктивного юридичного права [3, 186]. Вони (принципи) визначають сутність і зміст права, відображають його внутрішню побудову і весь процес його застосування; виступають орієнтиром для правотворчої, правозастосовчої діяльності, координують функціонування механізму правового регулювання; виступають критерієм оцінки права і методологічною основою його вдосконалення; є основою для формування юридичних норм.

Нерозривний зв'язок доктрина–принципи права–норми права так само, як і зміст поняття “правова норма”, є важливими ознаками єдності романо-германського типу правової системи. На сучасному етапі основним призначенням доктрини є створення правових принципів, понять, термінів, методів нормотворення та застосування і тлумачення права.

Значення принципів завжди мало першочергові пріоритети у правотворчості. Послідовники теорії природничого права вважали право витвором людського розуму, і що норми повинні відповідати природничому праву, гарантувати права і свободи людини. Засновники теорії юридичного позитивізму вважали критерієм істини, що шляхом кодифікації право об'єднувалося в систему, що ґрунтувалась на певних принципах [4, 308–309].

Принципи трудового права існують і використовуються за загальними правилами і щодо них діє той самий механізм застосування у правотворчості. Разом з тим, у зв'язку з невизначеністю наукової правової теорії щодо принципів права як явища та особливостей правозастосовної практики, пов'язаної зі статусністю суб'єктів трудових правовідносин (допускається невідповідність положень підзаконних регуляторних документів правовим нормам, диспозитивність більшості правових норм тощо), виокремлюють специфічні правові принципи, необхідні для побудови трудового законодавства міжнародного і національного [5, 4–5]. Звісно, що при цьому ієрархічність принципів непорушна, тому взаємодіють вони як загальне правило зі спеціальним. Немає потреби вдаватись у пояс-

нення цього, тому що по-перше, це очевидно як відоме кожному юристу положення теорії права. По-друге, існують конституційні принципи правового регулювання, які створюють фундамент, підґрунтя існування механізму правового регулювання в окремих сферах суспільних відносин. Тому, чи будуть вони закріплені як правові приписи у кодифікованому, чи якихось інших галузевих законодавчих актах, великого значення не має, оскільки норми, в яких закріплюються загальноправові принципи, є нормами прямої дії і мають застосовуватись у будь-якій сфері правничої діяльності, безумовно, як базові. Тож проаналізуємо деякі спеціальні (галузеві) принципи трудового права.

Принципам трудового права України притаманні такі ознаки, як економіко-політична обумовленість, спільність змісту, цілісна предметна визначеність, державна нормативність, системність, цілеспрямованість, стабільність.

Вивченням правових принципів загалом і принципів трудового права зокрема займалися такі вчені, як: С. С. Алексєєв, А. Є. Пашерстнік, Р. З. Лівшиць, В. Н. Толкунова, К. М. Гусов, О. В. Смирнов, В. В. Лазарєв, А. М. Колодій, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. І. Прокопенко, Л. С. Явич тощо.

У системі трудового права України принципи та конкретні норми завжди знаходяться в єдності і взаємозв'язку. Принципи трудового права виявляють себе в нормативних приписах, а останні завжди віддзеркалюють принципи трудового права.

У трудовому праві України знаходять закріплення принципи соціальної справедливості, подальшого розвитку основ рівності, стимулювання прогресивних змін в умовах і змісті праці, створення оптимальної організації праці на виробництві, сприятливих умов для залучення робочої сили до праці і умов для розвитку особистості працівника, стимулювання трудової і суспільної активності, забезпечення гарантій зайнятості. Кожний з цих напрямів соціальної дії трудового права підкріплюється відповідними правовими нормами [6, 133].

На сьогодні важливо чітко окреслити принципи нагляду та контролю за дотри-

манням законодавства про працю як загальнозначущі, загальнообов'язкові, універсальні нормативно-правові положення, що мають вищу імперативність і визначають зміст правового регулювання та виступають критерієм правомірності поведінки і діяльності суб'єктів трудових правовідносин. Подібний підхід, у більш широкому аспекті запропонований ще В. В. Лазарєвим [7, 134], на наш погляд, найбільш чітко визначає функціональне призначення принципів трудового права і створює найбільші гарантії їх дотримання в законотворчій діяльності і виконання у правозастосовній практиці. Тобто, вважаємо, що передусім необхідно на підставі аналізу об'єктивних закономірностей розвитку суспільно-трудова відносин загалом і відносин нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю — безпосередньо, визначити принципи, а їх зміст закріпити у Трудовому кодексі України, побудувавши сучасну систему цього правового інституту. Це необхідно вже сьогодні, тому що нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері найманої праці, і сьогодні більш, ніж достатньо, якимось, більш-менш вдало в цілому вони регулюють цю сферу життєдіяльності як окремої людини, так і суспільства в цілому, але треба гарантувати неухильне, точне, послідовне, невідворотне, обов'язкове виконання нормативно-правових приписів у повсякденному житті всіма без винятку учасниками суспільно-трудова відносин, як безпосередніх, так і тісно пов'язаних з ними. Без держави, як гаранта прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин, у цьому процесі не обійтись. Тільки вона в змозі, на сьогодні, наполягти і примусити дотримуватись правових приписів усіма учасниками суспільних відносин, як це, наприклад, робиться в Німеччині, де трудове право розглядається як засіб вирівнювання інтересів найманих працівників і роботодавців через обмеження свободи договору для захисту працівника [8, 14].

У правотворчості першочергове значення має здатність законодавця вловити основні тенденції і відобразити їх у змісті основних елементів системи права — її принципів.

Як заявляє прем'єр-міністр України, існує проблема укривання заробітної плати, що реально виплачується працівникам, або її рівень у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством [9; 10]. Це явище є проблемою для держави і найманих працівників, оскільки не наповнюється належним чином пенсійний фонд тощо. Фіскальні методи тут мало що дадуть, тому, що формально відсутні порушення законодавства України з боку роботодавців. Цю дилему вирішити дуже просто. Держава повинна проявити себе як регулятор і стати на захист своїх інтересів та інтересів найманих працівників, законодавчо встановивши мінімальні гарантії оплати праці для кваліфікованих працівників. Незалежно від форми власності і виду діяльності підприємства, рівень мінімальної заробітної плати кваліфікованого працівника має бути не менше суми, що складається з тарифної ставки працівника відповідного тарифного розряду плюс обов'язкових компенсаційних та гарантійних доплат. Це буде однією з умов реалізації принципу забезпечення належної винагороди за працю, передбаченою Європейською соціальною хартією (оновленою) [10, п. 4]. На сьогодні така норма в КЗпП України відсутня, що дає змогу роботодавцю маніпулювати фондом оплати праці [11].

У пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України сказано: "Проект нового Трудового кодексу України має на меті визначення основних засад і механізмів реалізації, передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Комплексний підхід до вирішення соціально-трудова питань, кодифікація і уніфікація законодавчих актів з питань праці та інкорпорація їх норм до проекту і є характерною особливістю законопроекту" [12]. Уважний аналіз проекту Трудового кодексу не дає відповіді на одне, принципово важливе питання: а чи є запропонований кодифікований закон тим нормативним актом вищої дії, звісно після Конституції України, за яким у нашій країні

визначатимуться основні засади і механізми реалізації трудових прав і гарантій працівників та регулюватимуться суспільно-трудові відносини за участю найманих працівників, усіх без винятку? Відповідь, у запропонованій редакції — ні, тому що за межами дії норм цього нормативно-правового акту залишаються відносини державних службовців та інших категорій працівників (силові воєнізовані структури, співробітники судів, прокуратури тощо).

Кодифікований закон України про працю повинен регулювати діяльність суб'єктів трудових відносин, що використовують найману працю, та встановлювати основи правового регулювання трудових відносин у всіх сферах діяльності незалежно від форми власності або виду діяльності господарюючих суб'єктів.

При цьому норми, що встановлені в статтях Трудового кодексу, де-юре мають узгоджуватись з нормами спеціальних нормативних актів як загальне з частковим, тобто норми, які встановлюватимуться іншими законами України або положення підзаконних актів не можуть протирічити нормам Трудового кодексу під загрозою їх юридичної неспроможності, як прийнятих з порушенням встановленого порядку, відповідно до якого норми інших законів, положення підзаконних актів не повинні протирічити нормам Трудового кодексу України.

Не вирішено й інше принципове питання правового регулювання використання найманої праці. Світова і вітчизняна практика правового регулювання найманої праці свідчить про те, що найпоширенішою підставою та умовою існування трудових відносин між суб'єктами трудових правовідносин є укладення трудового договору (контракту). Проект нового Трудового кодексу України не містить норми, згідно з якою укладення трудового договору є єдиною легальною можливістю реалізації громадянами України конституційного права на працю та заняття підприємницькою діяльністю з використанням праці найманих працівників. Не казатимемо про те, що це положення свідчило б про державницький підхід до регулювання найма-

ної праці в Україні і вирішило б питання використання найманої праці раз і назавжди на принциповому рівні.

Ці два принципові положення мають бути обов'язково зафіксовані на нормативному рівні у новому Трудовому кодексі України, інакше нова “трудова конституція”, як і стара, принципово не вирішить жодного питання правового регулювання праці найманих працівників, тому що будь яка будова буде позбавлена надійної основи існування цієї правової галузі, а отже й відносин, що відбуваються в межах її інститутів. Теоретики й надалі будуть, з певною періодичністю, підіймати питання про те, чи є трудове право самостійною галуззю, чи відносини, що є предметом її дослідження, доречніше регулювати нормами цивільного права, інші адміністративного, а деякі й зовсім підзаконними актами, або залишити поза зоною правового регулювання.

Таким чином, можна зробити певні висновки:

- принципи набувають значення загальних правил поведінки регулятивного характеру через те, що як основні засади мають бути закріплені в нормах трудового законодавства;
- легальне закріплення принципи повинні отримати в нормах Трудового кодексу України, у розділі “Загальні положення”;
- принципи, зафіксовані в нормах Трудового кодексу України, матимуть не стільки регулятивне значення, скільки узагальнюючі властивості правового регулювання трудових відносин;
- навіть не маючи елементів правової норми, принципи дають можливість з'ясувати сутність норм трудового законодавства;
- принципи впливають на зміст правового регулювання трудових відносин на майбутнє (як відправні положення у процесі правотворчості), та виступають критерієм правозастосовної практики щодо неврегульованих нормами права суспільно-трудова відносин;
- принципи трудового права вказують на цілі, загальний напрям регулювання

трудоу і тісно з ними пов'язаних відносин;

- конкретизуючись у нормах Трудового кодексу України, принципи набувають юридичної специфіки та мають змогу прямої дії на трудові і тісно пов'язані з ними відносини.

Проект нового Трудового кодексу України закріплює, певною мірою, основні засади правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що є кроком у напрямі адаптації Трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу [12, ст. 2]. Однак цей крок має бути ще більш рішучим.

У зв'язку з цим пропонуємо доповнення до проекту Трудового кодексу України, що знаходиться на розгляді Верховної Ради України:

1. Ст. 2, проекту Трудового кодексу України: “Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України”, доповнити частиною першою такого змісту: “Цим Кодексом регулюються відносини між роботодавцем і найманим працівником незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності підприємства, установи, організації”. Нинішню частину першу зробити частиною другою.

2. Ст. 6, “Регулювання трудових відносин”, доповнити у п. 1 абзацем такого змісту: “Акти трудового законодавства мають пріоритетне значення. Норми, що встановлені в статтях спеціальних нормативних актів, повинні узгоджуватись з нормами Трудового кодексу України”.

Відповідно у пунктах 2, 3, 5, 6, 7 слова: “...регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами”, замінити такими: “...можуть регулюватись спеціальними законами, що узгоджуються з Трудовим кодексом України”.

3. У частину другу, п. 3, ст. 12 “Акти трудового законодавства” додати слова: “що узгоджуються з Трудовим кодексом України”, і викласти в такій редакції: “Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних

служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників, що узгоджуються з Трудовим кодексом України”.

4. Ст. 13 “Нормативні акти роботодавця” доповнити п. 5 такого змісту: “5. Працівник має право не виконувати розпорядження роботодавця або уповноваженого ним органу, якщо воно порушує Трудове законодавство України, або якимось іншим чином протирічить трудовому законодавству України”.

5. У Трудовому кодексі України повинна переважати чіткість і повнота правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм. Необхідно чітко визначити компетенцію усіх державних органів, які здійснюють державне регулювання трудових відносин, а також забезпечити жорсткий державний та громадський контроль за дотриманням положень міжнародних зобов'язань України у сфері використання найманої праці.

Трудовий Кодекс України має стати основним законодавчим актом у сфері праці. Це сприятиме піднесенню його ролі і значення як основного законодавчого акту в регулюванні трудових відносин.



## Література

1. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 141. — С. 43.
2. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины. — Х.: Одиссей, 2001. — 512с.
3. Черданцев А. Ф. Теория государства и права: Учеб. для вузов. — М.: Юрайт, 1999.
4. Жоль К. К. Философия и социология права: Учеб. пособие. — К.: Юринком Интер, 2000. — 480 с.
5. Венедиктов В. С. Следуя велениям времени // Трудове право України: Наук.-інформ. журн. — Х.: Картель, 2007. — № 1(2).
6. Жернаков В. В. Соціальне призначення трудового права: історичні витоки та деякі висновки // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: Матеріали НПК / За ред. В. В. Венедиктова. — Чернігів: Укр. асоціація фахівців трудового права, 2007. — 350 с.

7. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В. В. Лазарева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрист, 1999. — 520 с.

8. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма): Кн. 1 / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; Под ред. В. М. Лебедева. — М.: Статут, 2007. — 301 с.

9. Азаров М. Я. Люди должны получать достойные зарплаты за свою работу! — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.azarov.ua/blog/-htmlhttp>, 05.04.1012

10. Европейская социальная хартия (обновленная) // Социальная защита. — 1998. — Вып. 2. — 115 с.

11. Кодекс законів про працю України з постанетейними матеріалами: У 2 ч. / Уклад. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.

12. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України: Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 р. № 283-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

*Розглянуто значення принципів трудового права для правового регулювання трудових відносин в Україні, співвідношення принципів права і юридичної норми з метою створення цивілізованих відносин між роботодавцем і найманим працівником, запропоновано конкретні зміни до законодавства України про працю.*

*Рассмотрено значение принципов трудового права для правового регулирования трудовых отношений в Украине, соотношения принципов и юридических норм с целью создания цивилизованных отношений между работодателем и наемным работником, предложены конкретные изменения в законодательство Украины о труде.*

*The author's point of view, the priority value of the principles of labor law for the legal regulation of labor relations in Ukraine, the ratio of the principles and legal norms to establish civilized relations between employer and employee, proposed specific changes to the legislation of Ukraine on labor.*

**Надійшла 16 травня 2012 р.**