

ПРО СИСТЕМУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ



П. ПИЛИПЕНКО

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

Систему трудового права зазвичай розглядають як об'єктивне явище, адже в основі її побудови лежать суспільні відносини, які існують реально і заради врегулювання яких, власне, і необхідні норми права, що в сукупності формують цю систему. Отже, у результаті змін суспільних відносин, які відбуваються внаслідок різних природних, історичних чи політичних обставин, змінюється, відповідно, і система права.

Тому порівнювати, наприклад, систему радянського права кінця 80-х років і сучасну її модель, яка існує в Українській державі, можна лише з метою з'ясування відмінностей, які відбулися у правовому регулюванні суспільних відносин після здобуття нашою країною незалежності та переході до ринкових відносин.

Як результат, можемо побачити, що одні галузі права або ж зовсім зникли з її структури (колгоспне право), або оновилися і переформатувалися (фінансове, господарське), а натомість з'явилося чимало нових галузей права (корпоративне, військове, банківське, зайнятості тощо), які суттєво поповнили систему вітчизняного права.

Логічно, що й ті галузі права, які традиційно формували систему права (кримінальне, цивільне, адміністративне, трудове), також зазнали змін своєї

внутрішньої структури, і системи цих галузей можуть подекуди суттєво відрізнитися від системи своїх радянських попередників.

Трудове право, зокрема, навіть за відсутності нового кодексу оновило значну кількість своїх норм і кардинально покращило власну внутрішню будову. При цьому місце трудового права у системі вітчизняного права, а тим самим і його вплив на побудову цієї системи, значно посилюються. Якщо раніше були навіть сумніви в існуванні трудового права як самостійного формування, йому відводилося місце десь біля цивільного права як підгалузі, що сформувалася на трудовому договорі з його диспозитивним методом регулювання відносин найму робочої сили, то після того, як на тлі публічного і приватного права — основних складових системи права — з'явився третій цілком реальний «партнер» — соціальне право, роль і значущість трудового права суттєво зросли.

Нагадаємо, що класичний поділ системи права на дві взаємодоповнюючі структури — публічне та приватне право — не визнавався радянською доктриною, оскільки в останньому фігурувало слово «приватне», а все, що з ним асоціювалося, було визнано поза законом, як таке, що притаманне буржуазному ладу, що базувався на при-

ватній власності. Тому й система права вибудовувалася за принципом поділу її на самостійні галузі безвідносно до того, який метод правового регулювання домінував у регулюванні відповідних суспільних відносин — імперативний чи диспозитивний. Коли ж Україна заявила про відхід від радянського способу господарювання і радянської системи права, задекларувавши приватну власність, перехід до ринкових відносин та соціальні пріоритети у побудові й діяльності держави, докорінно змінилася і система права: позбавилася багатьох своїх політичних складових.

Трудове право цілком закономірно отримало своє провідне місце серед правових формувань соціального напрямку, і разом із такими новими галузями права, як право соціального забезпечення, право соціального партнерства (діалогу), освітянське право, соціальне страхове право, право довкілля, медичне право тощо, сформувало якісно новий блок правових галузей — соціального права. Воно, як прийнято вважати, зародилося наприкінці минулого століття внаслідок посилення соціальної функції сучасних держав. Взявши на себе обов'язок із забезпечення основних соціальних прав людини і громадянина, держава гарантує їх реалізацію шляхом ухвалення відповідних законодавчих актів, які створюють умови та посилюють гарантії зайнятості, безпеки праці, медичного обслуговування, екологічної безпеки, соціального миру в суспільстві тощо. За цих обставин держава стає фактично одним із учасників соціальних правовідносин. При цьому, на відміну від класичних публічних правовідносин, де вона зазвичай виконує роль учасника з владними повноваженнями, тут держава вже виступає як підпорядкований суб'єкт, на якого покладається обов'язок забезпечити реалізацію взятих нею зобов'язань внаслідок проголошення відповідних прав. І якщо у фактичних соціальних правовідносинах

здіянні переважно двоє уповноважених суб'єктів, то на рівні абсолютних правових відносин держава є третім неодмінним їх учасником.

Нескладно зорієнтуватися, що у сфері соціального права регулятивні властивості норм спрямовані вже на врегулювання правових відносин, які реально, як суспільні відносини існують, не можуть. Відносини найму робочої сили були цивільними правовідносинами доти, доки держава не проголосила гарантій щодо обмеження тривалості робочого часу, гарантування часу відпочинку, охорони та оплати праці, й лише після цього вони стали трудовими правовідносинами.

Аналогічний характер мають і норми інших галузей соціального права. Норми права соціального забезпечення регулюють, наприклад, пенсійні правовідносини, а норми екологічного права — правовідносини екологічної безпеки тощо.

Вважається, що для публічного і приватного права як складових системи права властивими є різні способи впливу на учасників суспільних відносин. Зокрема, у галузях публічного права переважають субординаційні способи, які характеризують імперативний метод правового регулювання. Натомість приватне право послуговується диспозитивним методом, для якого характерною є координація дій суб'єктів, що визнаються юридично рівними [1, 162–163].

Якщо спробувати з'ясувати способи впливу на учасників соціально-правових відносин, то можна віднайти деякі специфічні особливості у методах правового регулювання, що відрізняють цю правову спільність від публічного та приватного права. Зокрема, для класичного публічного права притаманним є імперативний метод, який виражається через зобов'язання учасників правовідносин та юридичні заборони, а у сфері приватного права, де використовується диспозитивний метод

правового регулювання, домінують дозвільні норми.

У галузях соціального права, які за способами впливу на учасників правовідносин більше тяжіють до сфери публічного права, а самі учасники правових відносин перебувають у підпорядкуванні, відбувається своєрідна трансформація їхнього правового становища, аж до повної зміни субординації. Тобто у правовідносинах публічного характеру держава в особі її органів перебуває у статусі суб'єкта з вимогами щодо інших учасників, які зобов'язані задовольнити ці вимоги та дотримуватися встановлених заборон. Натомість у правовідносинах соціально-правового напрямку уповноваженими суб'єктами з вимогами виступають вже інші учасники (громадяни), а зобов'язаними — держава та її органи. При цьому, про що важливо зазначити, держава як зобов'язаний суб'єкт добровільно взяла на себе такі зобов'язання, проголосивши на конституційному рівні відповідні соціальні права. Заборона ж як спосіб впливу на учасників соціальних правовідносин чітко виражена у ч. 2 ст. 19 Конституції України, де зазначено, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [2].

Такий обернений імперативний метод правового регулювання правовідносин у сфері соціального права хоч і є переважаючим для його галузей, він все ж не єдиний. Трудове право, наприклад, особливо в частині так званого колективного трудового права, використовує здебільшого диспозитивний метод правового регулювання, який базується на координаційних способах впливу на юридично рівних суб'єктів, якими прийнято вважати роботодавця та колектив найманих працівників, що представлені зазвичай профспілковими органами.

Про метод трудового права очевидно треба згадати більше, оскільки, як відомо, саме він є другим критерієм розподілу норм об'єктивного права за відповідними галузями після предмета правового регулювання [3, 119]. Крім того, щодо методу трудового права саме як критерію віднесення його до галузей соціального права можна прослідкувати деякі закономірності, які не зовсім відповідають усталеним раніше поглядам на визначення методу цієї галузі.

Традиційно метод трудового права у юридичній літературі, за деякими незначними відмінностями, визначається як комплексне поєднання централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ним відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правовстановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного використання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків [4, 27].

Як бачимо, йдеться про «комплексне поєднання» імперативного та диспозитивного методів правового регулювання трудових та інших відносин, які формують предмет цієї галузі права. Але, як вже наголошувалося, для галузей соціального права властивим є не класичний імперативний метод регулювання, а так званий обернено імперативний, і саме у такому своєму варіанті він впливає на визначення місця відповідних галузей у структурі вітчизняної системи права. Нагадаємо, що основу предмета трудового права формують індивідуальні трудові відносини, які зрештою є визначальними для так званого індивідуального трудового права. Учасниками (сторонами) цих правовідносин є працівник і роботодавець, а в основі їх виникнення лежить трудовий договір. І власне ось ця остання обставина (юридичний факт) — трудовий договір за ознаками

його співзвучності з договором як одним із провідних інститутів цивільного права, а на додачу — ще й приватність його сторін (працівник — фізична особа, роботодавець — юридична особа) давала підстави для висновку про те, що методом індивідуального трудового права є диспозитивний спосіб регулювання відносин між учасниками, які вважаються юридично рівними. Та як виявляється, насправді все не так просто, як видається на перший погляд. По-перше, уклавши трудовий договір, сторони беруть на себе низку зобов'язань, з-поміж яких важливою умовою є дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку й виконання законних вимог роботодавця. Отже, маємо фактично відносини між юридично підпорядкованими суб'єктами. При цьому варто наголосити, що така субординація є наслідком не юридичних приписів, а добровільно взятих на себе працівником зобов'язань. Він із власної волі погоджується на такі умови укладення трудового договору. І зрештою, іншого варіанта у нього не існує. Стати учасником трудових правовідносин можна лише на цих умовах. По-друге, саме такий спосіб укладення трудового договору зумовлений його юридичною природою, що пов'язана з впливом відповідних соціальних чинників. Адже відомо, що трудове право і трудовий договір, на якому вони базуються, виникли в епоху соціальних потрясінь, що відбувалися між працею і капіталом, коли держава з метою запобігання революційним настроям у суспільстві та заради гарантування соціального миру і злагоди змушена була втрутитися у цей процес і взяла під свій захист потенційно слабшу сторону відповідних відносин — найманих працівників. Для цього вона встановила правила експлуатації їхньої праці шляхом обмеження максимальної тривалості робочого часу, гарантувавши право на відпочинок та оплату праці, створення безпечних умов праці тощо.

Тим самим вже тоді, у XVIII ст., соціальний інтерес змусив несоціальну державу стати фактично третім, «невидимим» учасником трудових правовідносин, виконуючи роль зобов'язаної сторони. Ось чому трудові правовідносини досі перебувають під посиленням наглядом і контролем з боку держави та її органів, а використання праці на умовах трудового договору вважається найбільш прийнятним і пріоритетним з-поміж інших форм зайнятості.

Беручи до уваги те, що предмет трудового права є доволі складним за своєю будовою, оскільки крім трудових поєднує ще цілу низку суспільних відносин (працевлаштування, навчання на виробництві і перекваліфікації, вирішення трудових спорів, колективні правовідносини), то не важко переконатися, що і методи їх регулювання можуть бути різними. А отже, висновок про комплексне поєднання різних за характером і змістом способів впливу на учасників трудових та близьких до них правовідносин цілком адекватно відображатиме методи, що ними послуговується трудове право.

Таким чином, у системі права України трудове право як галузь вітчизняного права перебуває у складі соціального права, яке разом із публічним і приватним правом, взаємодоповнюючи одне одного, формують структуру цієї системи. Саме в такому поєднанні цих трьох складових об'єктивно зумовлюється внутрішня організація вітчизняного права та забезпечується єдність норм, що розподіляються за відповідними інститутами і галузями права, які належать або до публічного, або до приватного, або до соціального права.

Системність як одна з властивостей об'єктивного юридичного права притаманна і трудовому праву як одній із галузей соціального права. Як система юридичних норм трудове право регулює трудові та близькі до них суспільні

відносини. Останні не можуть об'єктивно існувати без трудових правовідносин, що цілком закономірно вважаються ядром предмета трудового права. Для забезпечення системності норм трудового права у юридичній літературі пропонується всі суспільні відносини, що належать до предмета трудового права, поділяти на два блоки — індивідуально-трудова та колективно-трудова відносини. При цьому перший блок охоплює класичні відносини між роботодавцем і працівником з приводу укладення трудового договору та виконання взятих на себе зобов'язань, а також із приводу підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників і вирішення індивідуальних трудових спорів. До другого блоку належать відносини щодо утворення і діяльності профспілок, об'єднань роботодавців, укладення і виконання колективних договорів та угод, встановлення умов праці, а також щодо вирішення колективних трудових спорів [5, 6–7].

Відповідно, кожен із цих двох блоків норм формує дві великі структурні частини у системі трудового права — індивідуальне трудове право та колективне трудове право, з яких кожна поділяється на окремі інститути права, з огляду на ті групи однорідних відносин, що є властивими для індивідуального та колективного трудового права.

Для прикладу, інститутами індивідуального трудового права є: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, трудові спори тощо.

До інститутів колективного трудового права належать: соціальне партнерство (діалог), правове становище профспілок та інших повноважних представників найманих працівників, правовий статус об'єднань роботодавців, колективний договір, вирішення колективних трудових спорів.

До структури як індивідуального, так і колективного трудового права не вписуються норми, які регулюють відносини нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Ця група норм не є достатньо чисельною, але навіть попри те, що за своєю юридичною природою вони мають яскраво виражений адміністративно-правовий характер і можуть претендувати на місце в системі адміністративного права, однак відносини, що ними регулюються, можуть мати місце тільки за наявності трудових правовідносин. А тому доцільніше для таких норм виділити окремий правовий інститут у системі трудового права, поза індивідуальним і колективним трудовим правом.

Загалом ось такий вигляд має система сучасного трудового права України. Займаючи відповідне місце у складі соціального права, воно разом із класичними правовими утвореннями — приватним та публічним правом визначає структуру вітчизняної системи права. І можна було б завершити з'ясування цього питання, якби не інноваційні процеси, що досить активно відбуваються зараз у сфері зайнятості. А тут є підстави сподіватися на зміни у структурі трудового права вже найближчими роками.

Насправді використання праці і правові відносини, які з цим пов'язані, за останній час суттєво змінилися. Світове співтовариство визнало однією з найголовніших своїх цілей досягнення та підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті повну зайнятість працездатного населення [6].

Одним із важливих документів, що був ухвалений у березні 2010 р. Європейською Комісією «Європа 2020: стратегія розумного, стійкого та всебічного зростання», передбачено низку основних напрямів діяльності Європейського Союзу, де визначальним є вирішення проблеми зайнятості. І станом

на 2020 р. Європейська спільнота ставить за мету досягти працевлаштування 75 % населення у віці від 20 до 64 років. У який спосіб буде відбуватися реалізація права людини на працю — не є зараз важливим. Головне, щоб переважна більшість працездатного населення була працевлаштованою і мала можливість отримувати дохід, який би давав змогу забезпечити належний рівень життя кожному учаснику суспільно-трудова відносин [7].

З огляду на це, у багатьох країнах Європейського Союзу (і не лише) вже активно формується якісно нова права спільність, покликана забезпечити реалізацію зазначених стратегічних планів. Вимога про забезпечення повної зайнятості населення і створення максимальних можливостей для отримання роботи працездатними громадянами працездатного віку, незалежно від того, у яких формах і на яких підставах відбувається залучення їх до праці, фактично призвела до утворення нового правового формування, у якому акумулюються норми, спрямовані на регулювання переважної більшості суспільно-трудова відносин, тобто у системах права цих країн з'явилося право зайнятості.

Нагадаємо, що доволі широкий спектр суспільно-трудова відносин, в основі виникнення яких лежать різні юридичні факти і залежно від яких норми, що регулюють ці відносини, різняться за юридичною природою, не є новим і невідомим раніше явищем. Воно властиве будь-якій правовій системі, де кожен із видів трудова відносин не залишився поза увагою законодавця. Інша річ, що попри відмінні для різних правових сімей способи формування національних систем права най-

авторитетнішою з галузей, які здійснюють регулювання одного з різновидів трудова відносин (найманої праці), вважається трудове право. Решта ж видів відносин, пов'язаних із використанням праці, хоч і перебувають у сфері правового впливу, але норми, що їх забезпечують, не утворюють якихось самостійних галузей права, а належать переважно до таких правових формувань, як цивільне, адміністративне, поліційне, військове, корпоративне тощо.

Власне, трудове право з його традиційними інститутами, що спрямовані на захист інтересів працюючих, покладено в основу формування права зайнятості. Очевидно, що після завершення та утворення цієї нової спільності у системах права вони потребуватимуть суттєвої перебудови. Адже та частина норм, наприклад адміністративного права, яка регулює відносини з використання праці у сфері державної чи патронатної служби та праці в органах місцевого самоврядування, відійде до права зайнятості, а тому зміниться внутрішня структура цієї галузі. Або ж норми цивільного права, що регулюють аналогічні відносини за договорами підряду, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, послуг тощо, можна буде застосувати безпосередньо для регулювання зайнятості, забезпечивши при цьому гарантії прав їхніх учасників на рівні трудового права. І хоча система цивільного права тут може постраждати, ефективність використання праці при цьому очевидно даватиме кращий результат. Як виглядатиме у цьому випадку система права України загалом, а також те, яке місце трудового права і права зайнятості буде у ній, можна тільки спрогнозувати.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. Луць Л. А. Загальна теорія держави і права : навч.-метод. посіб. (за кредитно-модульною системою). — К., 2015. — 412 с.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
3. Рабинович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. — 5-те вид., зі змінами. — К., 2001. — 176 с.
4. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — 5-те вид., переробл. і допов. — К., 2014. — 552 с.
5. Жолнович О. І. Система трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Л., 2008. — 16 с.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
7. Пилипенко П. Про право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. — 2014. — № 6. — С. 197–207.

REFERENCES

1. Luts L. A. Zahalna teoriia derzhavy i prava [General theory of the state and law, Kyiv, 2015, 412 p.
2. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. № 254k/96-VR [The constitution of Ukraine of June 28, 1996 № 254k/96-VR], *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, no. 30, Article 141.
3. Rabinovych P. M. Osnovy zahalnoi teorii prava ta derzhavy [Bases of the general theory of the law and state], Kyiv, 2001, 176 p.
4. Trudove pravo Ukrainy: akademichnyi kurs [Labour law of Ukraine: the akademik kurs], Kyiv, 2014, 552 p.
5. Zholnovych O. I. Systema trudovoho prava Ukrainy [System of a labor law of Ukraine], Lviv, 2008, 16 p.
6. Ievropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta) vid 3 travnia 1996 r. [The European social charter (reconsidered) of May 3, 1996]. Available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
7. Pylypenko P. Pro pravo zainiatosti abo novi kontury trudovoho prava [About the right of employment or new contours of a labor law], *Pravo Ukrainy*, 2014, no. 6, pp. 197–207.

Пилипенко П. Про систему трудового права України

Анотація. У статті розглядаються питання, присвячені з'ясуванню системи сучасного трудового права України та його місця у вітчизняній системі права. Наголошується на соціальній природі цієї галузі права та багатогранності суспільних відносин, які формують її предмет. Власне завдяки предмету всі правові норми гуртуються за двома взаємодоповнюючими частинами — індивідуальним і колективним трудовим правом. Кожна з цих частин структурно поділяється на окремі інститути, норми яких регулюють близькі за характером суспільні відносини. При цьому індивідуальне трудове право використовує так званий обернено-імперативний метод регулювання, а колективне трудове право — диспозитивний.

У системі права України трудове право перебуває у складі соціального права, яке вважається групою галузей права водночас із публічним і приватним правом. На перспективу місце трудового права у системі права може змінитися з огляду на формування права зайнятості, де цій галузі відведено визначальну роль.

Ключові слова: система права, трудове право, соціальне право, система трудового права, індивідуальне трудове право, колективне трудове право, правовий інститут, право зайнятості.

Пилипенко Ф. О системе трудового права Украины

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, касающиеся системы современного трудового права Украины и его места в отечественной системе права. Обосновывается социальная природа норм этой отрасли и многогранность общественных отношений, формирующих ее предмет. Именно благодаря предмету все правовые нормы группируются по двум взаимодополняющим частям — индивидуальное и коллективное трудовое право. Каждая из частей структурно подразделяется на отдельные институты, нормы которых регулируют близкие по характеру общественные отношения. При этом индивидуальное трудовое право использует так называемый обратный императивный метод регулирования, а коллективное трудовое право — диспозитивный.

В системе права Украины трудовое право находится в составе социального права, которое является группой отраслей права наряду с публичным и частным правом. На перспек-

тиву место трудового права в системе права может измениться с учетом формирования права занятости, где этой отрасли отводится определяющая роль.

Ключевые слова: система права, трудовое право, социальное право, система трудового права, индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право, правовой институт, право занятости.

Pylypenko P. About the System of Labour Law of Ukraine

Annotation. The article is dedicated to the ascertainment of the system of contemporary labour law of Ukraine and its place in the Ukraine's system of law. The author emphasizes on the social nature of this branch of law and the diversity of social relations that form its object. Actually due to the object all legal norms unite in two complementary parts – individual and collective labour law. Each of these parts is structurally divided into separate institutes the norms of which regulate close by the nature social relations. While individual labour law uses the so-called reverse imperative method of regulation, the collective labour law uses the dispositive method.

In the system of law of Ukraine, labour law is a component of social law that is considered the group of branches of law as public or private law. In the future, the place of labour law in the system of law may change due to the formation of employment law, where this branch will have the decisive role.

Key words: system of law, labour law, social law, system of labour law, individual labour law, collective labour law, legal institute, employment law.