



ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Нина ГЕТЬМАНЦЕВА,

доцент кафедры гражданского права
Черновицкого национального университета имени Юрия Федьковича

Summary

In the issue the author explores the concept and essence of the norms in labor legal relationships, reveals their characteristic sides compared to other branches of law. It is noted that the distinctive features of labor law is their contractual nature, a attribute of certain combinations, resulting conjunction (correlation) of the equating manners (levels) of legal regulation of labor relations is performed. Specificity of optionality in the labor law is appeared in combination with possibility to establish new rules of behavior on a contractual basis with priority to protect the weakest participant of the employment relationship – employee.

Key words: rule of law, labor law, optionality, contractual in nature, employment relationship.

Аннотация

В статье исследуется понятие и сущность нормы трудового права, выявляется их специфика по сравнению с другими отраслями права. Отмечается, что отличительными чертами норм трудового права является их договорной характер, свойство определенных комбинаций, в результате чего осуществляется сочетание (соотношение) соответствующих способов (уровней) правового регулирования трудовых отношений. Специфика диспозитивности в трудовом праве проявляется в сочетании возможности устанавливать новые правила поведения в договорном порядке с приоритетной защитой наиболее слабой стороны трудового отношения – работника.

Ключевые слова: норма права, трудовое право, диспозитивность, договорной характер, трудовые отношения.

Постановка проблемы. Определение нормы права в современной науке является традиционным и не подверглось никаким трансформациям. Хотя в теории права используются также термины «правовая норма», «юридическая норма», которые между собой отождествляются. Анализ этимологических и смысловых аспектов интерпретации слова «норма» в современном украинском языкознании дает основание утверждать, что оно является многозначным. В общественных науках словом «норма» обозначается межотраслевое понятие, используемое для обобщения конкретной совокупности человеческих знаний о природе и обществе. В юриспруденции широкое распространение получило оперирование словом «норма» преимущественно в двух значениях: во-первых, как обычный, общепринятый, обязательный порядок, состояние, правило, стандарт; во-вторых, как устоявшаяся мера, размер чего-либо. В то же время в ретроспективном аспекте имеет место достаточно сложная и противоречивая история зарождения и дальнейшего становления понятия нормы права в течение многих веков. Отсутствие единства во взглядах правоведов на природу последней вполне есть закономерным фактом и объясняется тем, что юридическая норма, являясь основной категорией права, исследуется в рамках различных школ (теорий,

концепций) правопонимания. Каждая из них по-своему обосновывает процессы возникновения, функционирования и имеющиеся тенденции в праве, пытаясь дать свое видение нормы права, ее сущности и особенностей. В то же время в юридической литературе отсутствует единый подход к определению нормы права. Так как «понятию правовой нормы до сих пор не найдено определенного места в системе понятий теории права» [11, с. 326]. Норма трудового права не получила должного научного осмысления.

Целью статьи является анализ норм трудового права и выявление их специфики по сравнению с другими отраслями права.

Изложение основного материала исследования. Нормы трудового права являются разновидностью действующих в обществе правил поведения людей, установленных государством. Поскольку нормы трудового права относятся к нормам правовым, они, соответственно, должны рассматриваться как правила общего характера, установленные или санкционированные государством. В данном аспекте нормы трудового права практически ничем не отличаются от всех правовых норм, поскольку общим свойством для них является их юридическая природа. Прежде исследование понятия нормы трудового права должно опираться на данные общей теории права и вместе с

тем учитывать особенности той сферы общественной жизни, в которой проявляется их регулятивное действие. Имея много общего с нормами других отраслей материального права, нормы трудового права наделены все же своими собственными специфическими признаками. Необходимо заметить, что норма трудового права является явлением богатым по содержанию, меняющимся в историческом плане и очень специфическим по отношению к нормам других отраслей права. Нормы права существуют не сами по себе и не для себя, а как правовое средство для регулирования общественных отношений. Поэтому любая норма трудового права, являясь объектом для применения или реализации, представляет собой деятельность. Для того чтобы реализоваться в конкретных действиях, норма трудового права должна быть, прежде всего, понятной для самого субъекта, выбранной и после этого «удачно» примененной к конкретному случаю. Каждая норма регулирует определенные общественные отношения социально-правовой среды, их совокупность составляет предмет правового регулирования соответствующей отрасли. Итак, для характеристики норм трудового права нужно определить свойства предмета его регулирования и тем самым важные черты данной группы норм, выделить их из общей массы юридических правил. Как отмечалось ранее, вопрос



о специфике норм в науке трудового права не получил должного освещения. В данных условиях существенное значение приобретает учет связи между нормами материального права, прежде всего, трудового и гражданского, чтобы показать так называемое родовое назначение последних, которое не всегда есть оправданным. Понятен тот факт, что нормы трудового и гражданского права обеспечивают реализацию прежде одноименных материальных отраслей. Итак, общность между ними заключается в том, что они регулируют отношения так называемого предметного единства, образующиеся в одной и той же сфере социально-правовой среды. Для норм трудового права такой средой является использование наемного труда, где реализуются полномочия сторон трудовых правоотношений на всех уровнях правового регулирования. Нормы трудового права определяют содержание прав и обязанностей сторон трудового правоотношения по своей сути и в некоторой степени порядок решения трудового спора (в комиссиях по трудовым спорам, в пределах их компетенции), который может возникнуть между сторонами данных правовых отношений, в процессе реализации трудовой функции. Нормы трудового права, давая определенные разрешения, устанавливая определенные запреты, обязанности, степень ответственности, степень защиты, минимальные государственные стандарты прав работника, обеспечивающие в свою очередь осуществление права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда на всех уровнях правового регулирования, независимо от формы собственности и отраслевой принадлежности предприятия, учреждения, организации. Кроме того, нормы трудового права содержат определенный перечень дисциплинарных взысканий за проступки и одновременно определяют порядок привлечения наемных лиц к ответственности, начиная от органов, правомочных применять дисциплинарные взыскания, и заканчивая передачей вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа (ст. 152 КЗоТ Украины). Итак, можно сделать определенный вывод: нормы трудового права отвечают не только на вопросы, что разре-

шено, что запрещено делать или каким образом делать, чтобы достичь желаемого результата (например, применение различного рода поощрений), но и на вопрос, какой порядок разрешения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, каков порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания. Каждая норма трудового права может осуществлять нормативно-правовое регулирование отношений, составляющих ее предмет в соответствии с принципами трудового права, с учетом их требований относительно правового статуса субъектов трудовых отношений, системы их прав и обязанностей, даже системы санкций. Поэтому нормам трудового права присуще как единство, так и дифференциация, которая ярко проявляется в трудовом праве, в отличие от других отраслей. Итак, нормам трудового права присущи определенные особенности, заключающиеся в том, что нормы трудового права регулируют не все отношения в сфере труда, а лишь те, которые сложились в сфере наемного труда. Данная особенность позволяет отграничить нормы трудового права от всех иных правовых норм. Следует заметить, что трудовое право имеет достаточную совокупность правовых норм и других юридических категорий, используемых субъектами трудового права в процессе применения, реализации наемного труда. Спецификой трудового права как отрасли права является то, что оно в своем арсенале сосредотачивает нормы, которые, как правило, имеют договорной характер, в отличие, например, от гражданского права, которому по природе этой отрасли присущ «диспозитив», то есть наличие диспозитивных норм. Предоставление сторонам права самим определять свои взаимоотношения и их содержание обеспечивается тем, что в гражданском праве преобладают диспозитивные предписания, обеспечивающие возможность инвариантности их поведения [4, с. 46–48].

Круг диспозитивных норм по сравнению с договорными нормами в трудовом праве сравнительно узкий, а в гражданском праве, наоборот, широкий. Но данное обстоятельство не препятствует отождествлению некоторыми учеными диспозитивных норм с договорными. Хотя по своей природе они являются разными. Поэтому

необходимо различать, прежде всего, договорные нормы трудового права и диспозитивные нормы, которые проявляют широкую сферу действия в гражданском праве, в отличие от трудового права. Соотношение диспозитивных и императивных норм неодинаково в различных отраслях права и зависит, прежде всего, от сочетания в них частных и публичных начал. Категорией диспозитивности может определяться только характер содержания части норм частного права, она проявляется в том, что в них устанавливается регулируемый вариант поведения, в то же время за самими сторонами остается возможность выбора и другого варианта. На это указывали еще римляне [1, с. 35–36]. То есть, диспозитивность регулирования может проявляться не только в содержании норм права, но и в возможности выбора сторонами одной из предусмотренных законом альтернатив, одного из вариантов поведения. В отличие от гражданского права, нормы трудового права прямо не предусматривают возможности выбора варианта поведения сторонами. Не вдаваясь в углубленное понимание сути диспозитивности, акцентируем внимание на следующем. Рассматривая диспозитивность в целом, можно отметить, что она является категорией философско-правового порядка и поэтому не может быть раскрытой только через одну, пусть и важную сторону исследуемого явления. Право в современном демократическом обществе чаще всего понимается как степень свободы и равенства [9, с. 230; 5, с. 3–9; 10, с. 27]. Волевой характер права обусловлен именно тем обстоятельством, что право есть форма свободы людей, т. е. свобода их воли. А свобода возможна только там, где люди являются не только ее адресатами, но и создателями, где они одновременно выступают и как субъекты права, и субъекты государства. Так, диспозитивность (от лат. *dispono* – располагаю, устраиваю, или *dispositivus* – тот, кто распоряжается) [3] – буквально означает «допускает выбор». Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что в теории права диспозитивность, как правило, рассматривается применительно к методу правового регулирования, принципам права и юридическим нормам.

Вместе с тем диспозитивность является общеправовой категорией, хотя



понятия. Вместе с тем понятие «диспозитивные начала» можно использовать как интегрированную категорию, которая отвечала бы требованиям комплексного подхода к исследованию диспозитивности как правового феномена. Российские цивилисты М.И. Брагинский и В.В. Витрянский отмечают, что диспозитивные нормы предоставляют возможность субъектам отношений самостоятельно устанавливать в той или иной степени объем и характер взаимных прав и обязанностей, исходя из общих требований права. И только при отсутствии такого соглашения диспозиция нормы указывает определенное содержание взаимоотношений. В таких случаях правило нормы устраняет отсутствие соглашения и действует в качестве категорического императива [2, с. 88]. То есть, сторонам предоставляется возможность самим договариваться о своих правах и обязанностях, и только на тот случай, если они не сделают этого, делается предписание о подходящем варианте поведения. Исходя из сказанного, следует, что диспозитивные нормы действуют только в случае, если стороны правоотношений не установили свои права и обязанности путем соглашения. Ст. 6 Гражданского кодекса Украины (далее – ГК Украины) (п. 2, 3) закрепляет, что стороны имеют право урегулировать в договоре, предусмотренном актами гражданского законодательства, свои отношения, которые не урегулированы этими актами. Стороны в договоре могут отступить от положений актов гражданского законодательства и урегулировать отношения по собственному усмотрению. При самых разнообразных подходах к содержанию диспозитивности как на научном, так и на законодательном уровне у них есть нечто общее – определенная свобода, которая предоставляется участникам конкретных правовых отношений. Для диспозитивных норм есть характерной формулировка: «поскольку в договоре не предусмотрено иное». Поэтому для договора диспозитивность не является присущей, в нем не могут быть установлены диспозитивные положения, поскольку он сам является результатом согласования сторон. Избрание определенного варианта поведения не является формальной возможностью абстрагироваться от многих вариантов и остано-

виться на чем-то одном. Данный выбор должен осуществляться на основании знаний субъекта об окружающем мире с учетом определенных критериев, которые позволяют субъекту объяснить, почему он предпочел одному из вариантов поведения иное поведение [8, с. 15]. В качестве одного из таких критериев выступает цель, интерес, а отсюда – наличие волеизъявления. С определением целей, задач, способов ее достижения связана направленность свободной деятельности человека. Конечно, в выборе цели как таковой являются наглядными субъективный момент и обстоятельства объективной реальности. Поскольку жизнедеятельность человека многогранна, то и она преследует различные цели, что дает ей возможность собственного выбора путем волеизъявления. Поэтому диспозитивность характеризуется свободой волеизъявления участников общественных отношений и способностью осуществлять соответствующий выбор. Данное правило прослеживается во многих институтах гражданского права. В частности, ст. 328 ГК Украины определяет общие положения об основаниях приобретения права собственности, ст. 331 ГК Украины определяет положение о приобретении права собственности на вновь созданное имущество и объекты незавершенного строительства, ст. 332 ГК Украины определяет положение о приобретении права собственности на переработанную вещь и др. Диспозитивный метод (элемент) правового регулирования применяется, прежде всего, при договорных формах реализации прав интеллектуальной собственности и так далее. Но это никак не говорит о том, что превалирование разрешения означает количественное наличие норм, в положениях которых они содержатся. Здесь необходимо говорить о том, что разрешительный характер определяет основное содержание, характер частного права. Последнее является сконцентрированным в принципах каждой его отрасли. В отличие от гражданского права, в трудовом праве по указанию на соответствующий выбор свободой волеизъявления субъектов трудового права сразу же сопровождается установка ограниченности выбора вариантами, что придает их объективная норма. Так, ст. 7 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает, что содержание

коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции. При этом приводится перечень обязательств, которые должен содержать коллективный договор и соглашение. Так, в коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений, а именно: изменения в организации производства и труда; обеспечение продуктивной занятости; нормирование и оплата труда, установление формы, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и т. п.); установление гарантий, компенсаций, льгот; участие трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом); режим работы, продолжительность рабочего времени и отдыха; условия и охрана труда; обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников; гарантии деятельности профсоюзной или иных представительных организаций работников; условия регулирования фондов оплаты труда и установления квалификационных соотношений в оплате труда; обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин; запрет дискриминации. Между такого структурного разнообразия делается предписание о том, что коллективный договор может предусматривать дополнительные (помимо уже определенных Законом обязательств) по сравнению с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы. Вместе с тем ст. 5 этого же Закона содержит предписание, устанавливающее, что условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, являются недействительными, и запрещается включать их в договоры и соглашения. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Содержание соглашений на национальном, отраслевом и территориальном уровне соответственно приведено в предписании ст. 8 Закона «О коллек-



тивных договорах и соглашениях». При этом указанная статья закрепляет норму о том, что отраслевое (межотраслевое) соглашение не может ухудшать положение работников по сравнению с генеральным соглашением, а сделки на территориальном уровне включают более высокие по сравнению с генеральным соглашением социальные гарантии, компенсации, льготы. Итак, свобода волеизъявления участников социально-трудовых отношений и их способность осуществлять соответствующий выбор ограничена указанием закона. Как ранее отмечалось, для диспозитивных норм характерна формулировка «поскольку в договоре (сторон) не предусмотрено иное». В данном случае стороны коллективного договора, соглашения формируют содержание данных актов заранее на основании предписания закона, за «определенным императивом», устанавливающим обязательные «рамки» компетенции сторон по тем или иным вопросам, которые должны быть включены в коллективный договор и соглашение, и в договорном порядке расширенные же сторонами коллективно-договорного регулирования, в соответствии с правилом: все, что ухудшает положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективными договорами и соглашениями, является недействительным. В данном случае мы видим яркое проявление как императивных норм, так и договорных.

Выводы. Норма трудового права – это установленная на государственном и (или) договорном уровне мера (масштаб) поведения, как правило, общего характера, регулирующая трудовые отношения путем предоставления их субъектам субъективных прав и возложения на них соответствующих юридических обязанностей.

Отличительными чертами норм трудового права является их договорной характер, свойство определенных комбинаций, в результате чего осуществляется сочетание (соотношение) соответствующих способов (уровней) правового регулирования трудовых отношений.

Приоритетность в норме трудового права обязательств по отношению к разрешениям и запретам позволяет определить ее как обязывающую не по содержанию, а по характеру. Специфи-

ка диспозитивности в трудовом праве проявляется в сочетании возможности устанавливать новые правила поведения в договорном порядке с приоритетной защитой наиболее слабой стороны трудового отношения – работника.

Список использованной литературы:

1. Барон Ю. Система римского гражданского права / Ю. Барон ; пер. с нем. Л. Петражицкого. – М., 1898. – Вып. 1. – Кн. 1. – 244 с.
2. Брагинский М.И. Договорное право / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М. : Статут, 1999. – Кн. 1 : Общие положения. – 1999. – 848 с.
3. Великий энциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юридична думка, 2012. – 1020 с.
4. Гражданское право : [учебник] : в 4 т. /отв. ред. Е.А. Суханов. – 3-е изд. – М. : Вольтерс Клувер, 2004. – Т. 1 : Общая часть. – 2004. – 704 с.
5. Козюбра М.І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог / М.І. Козюбра. – К. : Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2001. – Т. 64 : Юридичні науки. – 2001. – С. 3–9.
6. Красавчиков О.А. Диспозитивность в гражданско-правовом регулировании / О.А. Красавчиков // Советское государство и право. – 1970. – № 1. – С. 41–49.
7. Майданник Р.А. Цивільне право : Загальна частина / Р.А. Майданник. – К. : Алерта, 2012. – Т. 1: Вступ у цивільне право. – 2012. – 472 с.
8. Молчанова Т.Н. Диспозитивность в советском гражданском праве / дисс. ... канд. юрид. наук / Т.Н. Молчанова. – Свердловск, 1972. – С. 15.
9. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : [підручник] / О.Ф. Скакун. – К. : Алеута : КНТ : ЦУЛ, 2009. – 520 с.
10. Цвік М.В. Праворозуміння (значення повторюваності суспільних відносин для його дослідження) / М.В. Цвік // Право України. – 2010. – № 4. – С. 22–28.
11. Ющик А.И. Диалектика права / А.И. Ющик. – К. : Редакция журнала «Право Украины» ; Ін Юре, 2013. – 767 с.