

цього питання, може бути визначено тільки у світлі обставин справи, про що згадувалося вище.

У цій справі заявниця зверталась до національних судів з вимогою вирішити її спір щодо пенсії з органами соціального забезпечення. Заявниця посилалася, зокрема, на положення ст. 46 Конституції, заявляючи, що її пенсія не повинна бути нижчою за прожитковий мінімум. Однак національні суди не вчинили жодної спроби проаналізувати позов заявниці з цієї точки зору, попри пряме посилення в кожній судовій інстанції. Не в компетенції Суду вирішувати, який шлях міг би бути найадекватнішим для національних судів при розгляді цього аргументу. Однак, на думку Суду, національні суди, цілком ігноруючи цей момент, хоча він був специфічним, доречним та важливим, не виконали свої зобов'язання щодо п. 1 ст. 6 Конвенції.

Заявниця вимагала відшкодування моральної шкоди, однак не уточнила розмір суми, залишивши її визначення на розсуд Суду.

Для надання потерпілій стороні справедливої сатисфакції згідно зі ст. 41 Конвенції Суд вважає розумним присудити заявниці 1500 євро на відшкодування моральної шкоди.

За даними, у 2006 р. Європейським Судом проти України було розглянуто 172 справи. Більшість їх стосувалась невиконання рішень національних судів. Протягом року державою сплачено 2,8 млн грн відшкодування за рішеннями Європейського Суду та 5,5 млн грн за рішеннями національних судів [1, с. 2].

Література

1. На пенсії. – 2007. – 23 січ. – С. 2.
2. Шишкіна, Е. Міжнародні механізми реалізації ст. 3 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод / Е. Шишкіна // Право України. – 2006. – № 12. – С. 31.
3. Приходько, С. Держава і соціальний захист громадян / С. Приходько // Право України. – 1999. – № 9.

УДК 349.2

В.М. Андрійв

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Проблематика трудових правовідносин була предметом дослідження М.Г. Александрова, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенка, В.І. Попова, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян та інших науковців. Однак незважаючи на важливість категорії “трудова правовідносини” для розуміння сутності трудового права, взаємозв'язку об'єктивного і суб'єктивного його складових, визначення ефективних способів, засобів, форм та методів захисту трудових прав працівників, вона ще знаходиться на стадії розробки й автори розуміють її по-різному. Метою цієї статті є уточнення

сутності та особливостей трудових правовідносин. У зв'язку з цим плануємо вирішити такі завдання: проаналізувати різні точки зору з цього приводу, виокремити основні ознаки трудових правовідносин і визначити найоптимальніше, з нашої точки зору, їх поняття.

Звичайно, передумовою визначення поняття трудових правовідносин є з'ясування суті й змісту правовідносин взагалі. Суть правовідносин залишається одна й та сама і не залежить від способу її відтворення шляхом визначення поняття в будь-якому вигляді. А дискусії серед науковців зосереджені, головним чином, навколо створення найбільш вдалого (повного та універсального) наукового визначення поняття правових суспільних відносин, що поєднує в собі основні риси, суть, особливості та зміст досліджуваного поняття. Саме тому слід акцентувати увагу на тих основних рисах, властивостях, які окреслюються різними науковцями з метою визначення на їх основі наукового поняття правовідносин. На нашу думку, правовідносини виступають необхідною формою значного кола суспільних відносин. У правовідносинах відбувається своєрідний якісний стрибок: норми, створюючи можливість або обов'язковість тієї чи іншої поведінки, співвідносяться з реальною поведінкою. Це відповідає загальній закономірності співвідношення форми і змісту, що має специфічні риси у співвідношенні правової форми і матеріального змісту в правовідносинах: зміст визначає форму опосередковано, крізь волю держави, що встановлює правову форму відповідно до закономірностей розвитку змісту; зміст безпосередньо визначає поведінку учасників відносин, формуючи їхню волю. На формування волі, у свою чергу, впливає усвідомлення вимог правової норми та можливих наслідків її дотримання або недотримання.

Трудові правовідносини є окремим проявом більш загального поняття "правовідносини". Названі поняття співвідносяться між собою як ціле і частина. Висновки теоретиків права з досліджуваного питання розвиваються галузевими науками стосовно правовідносин у тій чи іншій сфері суспільного життя. Про це свідчать і висловлювання вчених, які займаються проблемами трудового права. М.Г. Александров зазначає дві умови, завдяки яким суспільні трудові відносини приймають форму трудових правовідносин: 1) можливість вираження даних суспільно-трудова відносин в актах вольової поведінки людей; 2) можливість регулювання даних відносин нормами трудового права [1, с. 73]. Виходить, що суспільно-трудова відносини стають правовими лише тоді, коли їхні сторони можуть вимагати одна від однієї певної поведінки, спираючись на можливу підтримку державного апарату, що забезпечує дотримання правової норми. Звідси, трудові правовідносини вчений розуміє як юридичні відносини, що опосередковують суспільно-трудова відносини. О.І. Процевський вважає, що трудові правовідносини – це вольові відносини, котрі виникають у результаті реалізації громадянами права на працю, дотримання працівниками прав і обов'язків у процесі праці, зміст якого визначається нормами права [2, с. 36]. Погоджуючись з вченим у тому, що зміст трудових правовідносин визначається нормами трудового права, необхідно відзначити, що права й обов'язки, визначені даними нормами, стосуються не лише працівників, але й роботодавців та

інших суб'єктів трудового права. Як зазначає Л.Я. Гінцбург, трудові правовідносини є зобов'язальними відносинами між вільним і рівноправним працівником, з одного боку, і роботодавцем – з іншого [3, с. 137]. Цікаво, що автор ставить знак рівності між трудовими правовідносинами і зобов'язальними відносинами між працівником і роботодавцем. На наш погляд, таке визначення трудових правовідносин має серйозні вади, адже, по-перше, у ньому не позначений зв'язок між нормою трудового права та матеріальними трудовими відносинами; по-друге, ніде не йдеться про зміст трудових правовідносин, який складається не лише з зобов'язань, але й трудових прав. В.В. Жернаков, наприклад, пише: “На рівні індивідуальних трудових відносин домінуючою категорією є суб'єктивне право та кореспондуючий йому обов'язок іншої сторони” [4, с. 43]. В.Н. Смирнов доводить, що трудові правовідносини – це врегульовані нормою права суспільно-трудова відносини [5, с. 96].

Трудові правовідносини – це, насамперед, поєднання двох елементів: ідеологічного і матеріального. Ідеологічний елемент характеризується наявністю норми трудового права, яка створюється свідомо і з певною метою. В.І. Попов стверджує, що право й обов'язок, забезпечені державним примусом, допомагають людині у виборі мети. “Дії кожної людини обумовлені не тільки матеріальними факторами, але й свідомістю та метою” [6, с. 59]. Г.А. Казакевич звертає увагу на те, що доцільність і мета в суспільстві виявляються не лише як кінцевий результат, але і як висхідна рушійна сила, мотив діяльності [7, с. 41]. М.Д. Шаргородський пише: “У нормах права людина знаходить заохочення необхідних варіантів поведінки або відповідальність за діяльність, що суперечить законодавству. Обираючи мету, людина враховує можливу реакцію держави. Інформацію про відповідну реакцію суб'єкт отримує з правових норм, які визначають вчинки людей, будучи однією з детермінант поведінки” [8, с. 44]. У свою чергу, матеріальний елемент трудових правовідносин характеризується наявністю реально існуючих, об'єктивних суспільно-трудова відносин, утворених у процесі взаємодії учасників трудової діяльності під час задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці.

Матеріальні суспільно-трудова відносини, будучи за своєю сутністю і формою реальними й об'єктивними, впливають на нормотворця під час визначення ним структури і змісту правових норм [9, с. 10]. Однак відображення матеріального змісту суспільно-трудова відносин у нормах права відбувається не в “чистому” вигляді. До нього нормотворець додає ту чи іншу мету правового регулювання названих відносин. “В основі цілеспрямованої діяльності знаходиться випереджаюче відображення дійсності. Свідомість не лише забезпечує розуміння здійснюваних дій, але й створює програму, ідеальну модель діяльності людини, співвідносить, поєднує цю діяльність з кінцевим результатом, визначаючи в подальшому реальну діяльність” [6, с. 59]. Ось чому норма трудового права, відобразивши основні риси об'єктивних суспільно-трудова відносин, впливає знову на останні з урахуванням доданого до неї ідеологічного, суб'єктивного моменту – мети правового регулювання названих відносин. Виходить, що норма трудового права є засобом впливу на реально існуючі трудові відносини. Звичайно,

об'єктивні трудові відносини, урегульовані цим засобом впливу, набувають іншого змісту й іншої форми і стають трудовими правовідносинами. Трансформація змісту та форми об'єктивних суспільно-трудова відносин відбувається з урахуванням мети, закладеної нормотворцем у норму права під час її розробки. Таким чином, трудові правовідносини становлять собою програму здійснення їхніми учасниками певних дій, установлених нормами трудового права. Треба відмітити, що ця програма – ідеальна модель майбутніх трудових відносин. Створення відповідної програми діяльності учасників трудових правовідносин ґрунтується на знанні вже існуючих суспільно-трудова відносин з визначенням в ідеальних образах того, що пізніше буде втілюватися в трудових правовідносинах.

Беручи за методологічну основу положення, які ми щойно визначили, визначимо такі характерні ознаки трудових правовідносин. По-перше, трудові правовідносини – це обов'язкове поєднання матеріального змісту (реальних суспільно-трудова відносин) та правової форми (у вигляді норми трудового права або сукупності норм, санкціонованих та забезпечених державою). Правовими суспільно-трудова відносини стають внаслідок наділення їх правовою формою. По-друге, трудові правовідносини становлять собою потрійний зв'язок між безпосередніми, чи традиційними, учасниками (суб'єктами) суспільно-трудова відносин у вигляді взаємних прав та обов'язків кожного учасника з державою, яка наділяє їх цими правами та обов'язками і забезпечує їх виконання. Відповідно, держава виступає регулюючим суб'єктом, особливою стороною трудових правовідносин. Звідси, норма трудового права або сукупність норм, за допомогою яких держава врегульовує конкретні суспільно-трудова відносини між безпосередніми його учасниками, або сторонами, є висхідним елементом відповідних трудових правовідносин. Під об'єктом правового регулювання розуміються суспільні відносини в різних сферах суспільного життя. Здійснюється це регулювання шляхом підпорядкування поведінки учасників відносин вимогам правових норм. У зв'язку з тим, що учасники суспільних відносин поводять себе згідно із законодавчими приписами, у межах, визначених у нормах прав та обов'язків, ці учасники визнаються суб'єктами права, а відносини між ними – як юридичні (правові). По-третє, трудові правовідносини передбачають чітко визначених у нормах трудового права учасників, які бажають стати такими. “Як і будь-які суспільні відносини, правовідносини становлять собою співвідношення поведінки суб'єктів, що виявляється у формі взаємозалежності, взаємозв'язку, взаємодії, взаємообумовленості, що виникає між суб'єктами. Правові відносини не можуть бути в суб'єкта із самим собою. Тому вони виникають між двома чи більше суб'єктами. По-четверте, у трудових правовідносинах суб'єктів пов'язують взаємообумовлені трудові права й обов'язки. Дійсно, учасники трудових правовідносин виступають відносно один одного як правоповноважені і правозобов'язальні особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших. Носій суб'єктивного права – особа уповноважена, а носій юридичного обов'язку – зобов'язана. У свою чергу, ці права й обов'язки мають суто особистий характер. Беззаперечно, працедавця для забезпечення належного проходження процесу праці й досягнення передбаченого

результату роботи цікавить не будь-який працівник. Йому необхідний той, який має потрібні для працедавця якості. Це й обумовлює особливості правового статусу працівника, зміст трудових правовідносин. Трудове законодавство наділяє особу, яка досягла 16-річного віку, а в окремих випадках і меншого, трудовою праводієздатністю, яку працівник має з часу, передбаченого в трудовому договорі або законі. По-п'яте, трудові правовідносини мають безперервний характер. Вони не перериваються після закінчення кожного робочого дня, а припиняється в цей день лише обов'язок працівника виконувати прийняте на себе коло робіт (при функціональному розподіленні робіт) чи їх ділянку (при лінійному розподіленні), тобто трудову функцію. Цей проміжок часу має за мету забезпечити працівникові відпочинок і задоволення ним інших життєвих потреб. Йому не треба кожен день укладати договір і поновлювати трудові правовідносини. Суди правомірно не дозволяють окремим працедавцям встановлювати названі правовідносини лише на час виконання працівником прийнятого на себе кола робіт чи їх ділянки на один або кілька днів, а на наступний день знову встановлювати (чи не встановлювати) нові трудові правовідносини, розглядаючи це як грубе порушення трудового законодавства, права працівника на сталі існування таких правовідносин протягом строків, обумовлених сторонами трудового договору відповідно до чинного законодавства. По-шосте, обов'язковим елементом трудових правовідносин є особистісний елемент. Йдеться про трудовий престиж, авторитет, ділову репутацію, трудові честь і гідність, звання кращого спеціаліста, майстра своєї справи. Громадянин, який укладає трудовий договір і набуває статусу працівника, має не тільки матеріальний інтерес – одержувати заробітну плату та інші матеріальні блага. Праця, трудова діяльність для нього – це також і основна форма його самовираження в суспільстві, в колективі, виходячи з існуючих у них моральних критеріїв, орієнтирів, прав людини як особистості. У суспільстві, у колективі вона виступає не тільки як працівник, а і як особистість зі своїми інтересами. Вони невіддільні від праці, від трудової діяльності, від його здатності виконувати ту чи іншу роботу. Укладаючи трудовий договір, вступаючи в правовідносини, надаючи працедавцеві свою здатність до праці, талант, знання і уміння, він у той самий час надає невіддільні від нього й особистісні інтереси. Дане самовираження не тільки для задоволення моральних потреб взагалі, але й не співвідноситься з трудовою діяльністю. Навпаки, воно тісно пов'язано з його місцем в організаційному чи функціональному порядку трудового колективу, з його прибутком від цієї діяльності, сімейним благополуччям, його кваліфікацією, моральним і фізичним станом здоров'я. Внутрішнє задоволення трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання останнього робить його причетним до справи підприємства, установи, організації. А це забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовими правовідносинами. І навпаки, працівник знемагає від моральної задухи, йому тісно в колективі, де його в усьому обмежують, не дають можливості для самореалізації. Тому держава, суспільство, трудовий колектив повинні всіляко підтримувати працівника і створювати найсприятливіший режим для розвитку його особистості.

Визначення основних рис, ознак, властивостей трудових правовідносин дозволяє визначити його поняття як урегульовані нормами трудового права суспільно-трудова відносина, що мають вольовий, складний, тривалий, стабільний, особистий та конкретно визначений за правами й обов'язками характер.

Література

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 385 с.
2. Процевский, А.И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.
3. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 308 с.
4. Жернаков, В. Соціально-трудова відносина: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1998. – № 10. – С. 41-45.
5. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – 158 с.
6. Попов, В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / В.И. Попов. – Иркутск : Изд-во Иркутск. гос. ун-та, 1988. – 194 с.
7. Казакевич, Т.А. Целесообразность и цель в общественном развитии / Т.А. Казакевич. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1969. – 211 с.
8. Шаргородский, М.Д. Детерминизм и ответственность / М.Д. Шаргородский // Правоведение. – 1968. – № 1. – С. 42-28.
9. Трудовая дисциплина как объект социального планирования в производственных коллективах / под ред. А.С. Пашкова и В.В. Орехова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971. – 164 с.

УДК 349.3:364

Б.І. Сташків

ПОНЯТТЯ, ПРАВОВА ПРИРОДА ТА КЛАСИФІКАЦІЯ СТРОКІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Строки відіграють важливу роль у регулюванні суспільних відносин і без них не обходиться жодна галузь права. Їхня правова природа неодноразово висвітлювалась у дисертаційних роботах, наукових статтях та навчальній літературі. Терміном “строки” оперує і нормотворчий орган при прийнятті правових актів у соціалній сфері, але, на жаль, проблематика строків на даний час залишилась поза полем зору дослідників права соціального забезпечення. За окремими винятками, відсутні відповідні публікації як у періодичних виданнях, так і в навчальних посібниках [1].

Метою цієї статті є аналіз природної суті строків у процесі виникнення, зміни та припинення правовідносин у сфері соціального забезпечення, їх нормативно-го закріплення в правових актах і класифікація за різними критеріями.

Фактор часу відіграє значну роль у регулюванні відносин у сфері соціального забезпечення, оскільки суб'єктивні права й обов'язки учасників цих відносин завжди існують у часі. Сам час не піддається правовому регулюванню, і тому нормотворчі та правозастосовуючі органи користуються такими категоріями, як строк, термін, відрізок, період, момент. Теорія строків розроблялась особливо