

УДК 349.2:331.1(477)

Л.І. Заморська

ВІДНОСНО ВИЗНАЧЕНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Трудове право – це особлива галузь національного права, важливість якого зумовлена тим, що воно зачіпає інтереси багатьох мільйонів громадян, що виконують роботу за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях. Тобто в реалізації суспільних відносин, що регулюються нормами трудового права задіяний основний капітал суспільства – працівник з його професійними знаннями, кваліфікацією, трудовим досвідом, практичними навичками.

Практично всі норми трудового права в тій чи іншій мірі впливають на психологію поведінки людини в процесі праці. Особливість цих норм зумовлена предметом самої галузі, в якості якого, як відомо, виступають суспільні трудові та пов'язані з ними відносини, що виникають з приводу застосування найманої праці.

Як зазначає Вишневецька С.В., норма трудового права – це загальнообов'язкове, формально-визначене, встановлене або санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [5; 63].

Відомо, що норми трудового права, як і всі норми інших галузей права, по структурі в якості обов'язкової складової частини мають гіпотезу, в якій вказана сукупність об'єктивних соціальних умов дії диспозиції норми в часі, просторі та за колом осіб, а також суб'єктивні фактори, певні дії суб'єктів, а також включають сюди і санкцію як відповідальність за порушення прав інших учасників суспільних відносин, що регулюються даною нормою [7; 13].

Соціальні умови та безпосередні дії суб'єктів за звичай оформлюються та закріплюються в гіпотезі норми у вигляді юридичних фактів правоутворюючого, правозастосовуючого і правозакріплюючого характеру.

Трудове законодавство серед множинності різноманітних життєвих фактів і обставин, що сприяють вступу в трудову діяльність, помітило і виділило найбільш поширений, простий і доступний більшості громадян основний правотворюючий юридичний факт – трудовий договір. Такий юридичний факт характерний лише для норм трудового права.

Правозмінюючі юридичні факти являють собою найбільшу за чисельністю групу соціальних фактів, які містять соціальні умови для правомірної поведінки суб'єктів трудового правовідношення. Саме через посередництво гіпотези вони (юридичні факти) і створюють необхідні фактичні умови для реалізації диспозиції норми трудового права.

Підставою виникнення трудових правовідносин на основі трудового договору між особою, яка вступає на певну посаду, і підприємством (установою, організацією), а також акту вищестоящого органу про затвердження даної кандидатури,

є складним фактичним складом, в який входять, як мінімум, два юридичних факти: трудовий договір і адміністративний акт індивідуального значення.

Таких прикладів можна навести ще багато, але необхідно звернути найбільше увагу на існуванні відносно визначених норм як певного виду норм в трудовому праві.

З вище викладеного випливає, що гіпотезою норми трудового права є обставини та умови за наявності яких правило поведінки (диспозиція) вступає в силу, надаючи прав та покладаючи обов'язки на учасників правовідносин (наприклад, ч. 3 ст. 21 Кодексу Законів про Працю України (далі – КЗпП), в якій зазначається, що особливою формою трудового договору є контракт, а далі перелічуються основні умови контракту, а диспозиція даної норми може міститися, до прикладу, в ч. 3 Положення “Про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу”, де йде мова про зміст контракту, тобто вказуються основні права та обов'язки сторін при його укладенні) [3; 246].

Що ж до відносно визначених гіпотез в трудовому праві, то слід зазначити, що таких є порівняно не багато. Прикладами такої гіпотези може бути ст. 75 КЗпП України (ч. 1 та 3), де йде мова про те, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік; для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки; ч. 1 ст. 72 – робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі [1; 35]. Ще одним прикладом такого виду гіпотез може бути ч. 1 ст. 151, ч. 3 ст. 113 цього ж Кодексу та інші.

Таким чином, відносно визначена гіпотеза – це елемент відносно визначеної норми трудового права, яка не має чітких даних про умови та обставини дії правила поведінки, обмежуючи умови застосування норми певним колом формальних вимог.

Наступним елементом є диспозиція норми трудового права, під якою розуміють права та обов'язки, які надаються суб'єктам-учасникам суспільних відносин, які регулюються даною нормою. Прикладом диспозиції норми трудового права може бути ч. 1 ст. 119 КЗпП України: “На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку” [1; 49]; ст. ст. 121, 125, 128, 130 та багато інших.

Особливої уваги серед всіх видів диспозиції в трудовому праві заслуговують саме відносно визначені, оскільки їх в даній галузі є переважна більшість. Наприклад, ст. 111 КЗпП України вказує на те, що при невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу); ст. 129 не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення та ін.

Отже, відносно визначена диспозиція норми трудового права – це її структурний елемент, який встановлює права та обов'язки учасників трудових правовідносин, даючи їм можливість при цьому уточнювати їх в кожному конкретному випадку, в залежності від обставин.

Третім і останнім елементом норми будь-якої галузі, в тому числі і трудового, права є санкція, яка встановлює відповідальність учасника суспільного відношення за порушення прав іншого.

Особливістю диспозиції та санкції норми трудового права є те, що вони можуть міститися в різних нормативно-правових актах. І в більшості випадків диспозиція норми трудового права відсилає до застосування санкції, яка знаходиться в нормативно-правовому акті іншої галузі. Прикладом може бути ст. 44 Закону України “Про охорону праці”, згідно якої за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно з законом.

Санкції норм трудового права відіграють важливу роль в механізмі правового регулювання, вони забезпечують виконання обов'язків і є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

В теорії існує положення, згідно якого санкцією правової норми називається нормативне визначення заходів державного примусу, які застосовуються у випадку правопорушення і містять його підсумкову правову оцінку [6; 312].

У відповідності до цього санкцією в трудовому праві є такий структурний елемент, який передбачає відповідальність за порушення норм трудового права [4; 84].

Що ж до відносно визначених санкцій в трудовому праві, то тут слід зазначити, що їх дуже багато. Як і в інших галузях, так і в трудовому праві відносно визначена санкція встановлює верхню і нижню межі засобів впливу на правопорушника. Наприклад, ч. 1 ст. 41 КпАП України за порушення вимог законодавства про працю передбачає накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, яким надано право прийняття на роботу, громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Згідно ст. 43 Закону України “Про охорону праці” за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу у порядку, встановленому законом. При цьому максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [2]. Отже, в даному випадку відносно визначена санкція встановлює лише верхню межу засобу впливу на правопорушника цієї норми. Інколи за допомогою відносно визначеної санкції

може встановлюватись тільки нижня межа. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП України, при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Отже, відносно визначена санкція в трудовому праві – це елемент норми трудового права, який є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, оскільки встановлює міру і межі (верхню та нижню) застосування засобів і способів до правопорушника.

З вище викладеного випливає, що відносно визначеною нормою в трудовому праві – є диспозитивне, формально-визначене правило поведінки, встановлене чи санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу, що регулює трудові та тісно пов'язані з ними відносини, яке закріплює юридичні права та обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці.

Література

1. Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами /За ред. О.П. Товстенко. – Київ, 2000 – С.35.
2. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 року зі змінами та доповненнями // www.rada.gov.ua/zakon.
3. Положення “Про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу” затверджено Постановою КМ України від 19 березня 1993 року № 203 // КЗпП України з постатейними матеріалами / За ред. О.П. Товстенко. – Київ, 2000 – С. 246 (1022).
4. Вишневецька С.В. Санкція норми трудового права / С.В. Вишневецька // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 24 Правознавство. Збірник наукових праць. – Чернівці, 1998. – С. 84.
5. Вишневецька С.В. Поняття норми трудового права / С.В. Вишневецька // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 82. Правознавство. – Чернівці, 2000 – С. 63 (60-63).
6. Общая теория права / Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Кузьмин, В.В. Лазарев и др. / Под общ. ред. А.С. Пиголкина. – М., 1996 – С. 312.
7. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых правоотношений и применение норм трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – Екатеринбург, 2000. – С. 13.

УДК 347.918(477).001.73

О.П. Подцерковний

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Одне з найбільш болючих питань законодавчих реформ сьогодні залишається питання оновлення господарсько-процесуального законодавства. Розроблено кілька проектів Господарського процесуального кодексу України. Зокрема, на розгляд Комітету з питань правової політики в різні часи вносилося три законопроекти: проект народних депутатів М.М. Гапочки, М.В. Оніщука, О.Й. Єдиного,