

### III. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ТА ПУБЛІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.2

© 2011 р. Н.Д. Гетьманцева

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

#### ДУАЛІЗМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Досліджується співвідношення публічно-правових і приватно-правових засад у регулюванні трудових відносин, робиться висновок, що трудове право поряд із іншими галузями права ввбрало в собі елементи приватного й публічного права, а тому воно займає проміжне становище в системі публічного та приватного права. Акцентується увага на змішаній природі трудового права.

*Ключові слова:* приватне право, публічне право, трудове право, співвідношення, норма права.

**Постановка проблеми.** Система поглядів на публічне та приватне право здавна викликала інтерес вчених. Постійні обговорення його ознак, критеріїв виокремлення та місця у структурі права засвідчили актуальність і, водночас, надзвичайну складність правильного вирішення даних питань. Адже погляд на галуз, з точки зору публічного/приватного права, дозволяє побачити в групі відносин, що регулюються відповідною галуззю, специфіку правового регулювання, що є властивими, як для публічного так і приватного права, а також зрозуміти, наскільки застосований в даний період спосіб правового регулювання відповідає об'єктивному характеру відносин даного виду, меті правового регулювання відповідних відносин. В сучасному світі діють об'єктивні фактори, що обумовлюють нові підходи, нове значення до публічного та приватного права. Це й зумовило актуальність даної теми дослідження.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Дослідження даної проблеми було предметом пильної уваги з боку філософів і правознавців з перших століть становлення західної цивілізації. Свій вклад у вивчення такого аспекту співвідношення приватного та публічного права, як їх розмежування, внесли Аристотель, Папініан, Ульпіан, Цицерон та ін.. В новий час це питання висвітлювалось в працях Ф. Гегеля, І. Канта, Г.Ф.Пухти, Н.М.Коркунова, С.М.Муромцева, А.І.Покровського, Г.Ф.Шершеневича та ін.. Після жовтневої революції розмежуванню приватного та публічного права безпосередньо були присвячені роботи, що стали класичними: М.М.Агаркова, Б.Б.Черепакіна, і опосередковано – С.С.Алексєєва, С.Н.Братуся, О.С.Юффе, Л.С.Явича та ін.. В сучасний період окремі методологічні проблеми безпосередньо трудового права ( поняття трудового права, його система, предмет і метод правового регулювання) привертала увагу

таких вчених як О.І.Процевського, Р.І.Кондратьєва, Г.І.Гончарову, С.М.Прилипка, І.Г.Козуб, С.В.Венедиктова, В.І. Щербину, В.В.Жернакова, П.Д.Пилипенка, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишеву, О.М.Ярошенка та ін..

**Метою статті** є дослідження співвідношення публічно-правових і приватно-правових засад у регулюванні трудових правовідносин та виявлення змішаного характеру норм трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Природа та призначення права зберегли свою відносну стабільність на різних етапах історичного розвитку. Разом з тим, кожний історичний шлях його розвитку характеризується специфічними особливостями, що викликані самим відношенням до нього як держави так і суспільства. Право завжди сприймалося і оцінювалося людьми по – різному, звідси, – і різний характер використання правових засобів щодо вирішення поставлених завдань.

Право може виникати, існувати, реалізовуватися тільки у формі пізнання. Відсутність... пізнавальних процесів у праві автоматично веде до не правових рішень і гносеологічно зумовленого безправ'я. Пізнання складає найглибиннішу характеристику [1, с. 9-10], вершину права. Однією з таких історичних вершин у розвитку права та пізнання є система римського права. Римське право дійсно стало методологічною і юридичною основою всіх без виключення правових систем [2, с. 365]. Тобто мова йде про пристосування та використання в нових історичних умовах його основних ідей, інститутів, певних підходів, правових доктрин. Вивчаючи витоки публічного та приватного права Ю.А. Тихомиров у своєму монографічному дослідженні «Современное публичное право» звертає увагу на ряд методологічних аспектів, посилаючись на відомий вислів Ульпіана: «Вивчення права розпадається на два положення: публічне і приватне (право). Публіч-

не право, яке відноситься до становища Римської держави, приватне, яке відноситься на користь третіх осіб; існує корисне в суспільному відношенні і корисне приватному відношенні» (Д.1.І.1.2.) - який тлумачать у якості класифікації норм римського права на норми права публічного (*jus publicum*) і права приватного (*jus privatum*). Саме з нього, продовжує автор, традиційно виводять теорію, у відповідності з якою поділ норм права на публічне та приватне здійснюється за критерієм норм інтересу, що захищається – суспільного та приватного.

Таке толкування спрощує дійсне становище речей. В цитованому Дигесті мова йде про поділ не самого права (норм права), а його вивчення [3, с. 22-23]. Звертає увагу на традиційну підміну ульпіанівського поділу вивчення права поділом самого права також Г.В. Мальцев [4, с. 734]. Крім того, Д.В.Дождєв, також наголошує про різні аспекти юридичних інститутів, виокремлених в залежності від тієї соціальної ролі, в якій виступали суб'єкти правовідносин, а зовсім не про поділ норм права [5, с. 1]. Отже, характер інтересу не розглядався Ульпіаном в якості критерію розмежування права на приватне та публічне. Будь-яка норма права може бути використана для реалізації інтересу як приватного так і публічного. Само ж право містить цілий набір засобів, які є різноманітними та специфічними стосовно до відображення як приватних так і для публічних інтересів. Дані засоби будуть давати позитивний результат тільки при їх системному застосуванні, поєднанні один з одним.

Так, соціальне партнерство в трудовому праві є яскравим прикладом, де поєднуються публічні та приватні інтереси шляхом проведення переговорів з укладення соціально-партнерських угод на державному, галузевому та регіональному рівні, колективних договорів на виробничому рівні, вироблення узгоджених позицій, проведення примирних процедур тощо.

Так російський вчений Е.Б. Хохлов запропонував трактувати галузь трудового права як єдність державно-нормативного і договірного регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері праці [6, с. 74]. Такий підхід до галузі трудового права як єдності державно-нормативного і договірного регулювання суспільних відносин у сфері праці, на думку О.В.Кузьменко, дозволяє виділити групи відносин, у регулюванні яких переважає той чи інший метод. Очевидно, продовжує автор, що в умовах ринкової економіки договірний метод є характерним для взаємовідносин основних суб'єктів трудового права -

працівника та роботодавця, а також для взаємовідносин роботодавця з колективом працівників і громадськими організаціями, що представляють їх інтереси. Державно-нормативне регулювання, крім встановлення правових рамок для договірних відносин вказаних вище суб'єктів, проявляється в функціонуванні у сфері праці різних державних органів, відносини яких з роботодавцями та громадянами містять вкрай мало договірних елементів і направлені на забезпечення нормального функціонування трудових відносин [7, с. 44-45].

І як правильно зазначає І.Г.Козуб, в трудовому праві неможливо визначити всесильне панування якогось одного методу.. це зумовлено самим соціальним призначенням трудового права, та колом тих відносин, що входять до його предмета [8, с 60].

Певні зміни політичного та соціального характеру, що проходять останніми роками в Україні, зумовили розширення сфери договірного регулювання настільки, що класичні інструменти приватного права, яким є договір, проникли навіть у сферу публічного права, що дає більш ефективно вирішувати поставлені завдання у відносинах з управління. Тому прийшов час розглядати управління не тільки як вплив, дію, але й як взаємодію. Дійсно, те, що в один історичний період представляє сферу публічно-правового регулювання, в інший час може здатися перекинутим в сферу приватного права і, навпаки.

У трудовому праві, на відміну від цивільного не розроблено загальне визначення договору. Всі різновидності договорів у даній галузі : трудовий договір, колективний, договори про встановлення та тривалості робочого часу, договір про повну матеріальну відповідальність є самостійними інститутами трудового права та формулюються по-різному. А отже, за своїм змістом-умовами праці, увібрали в себе як приватну так і публічну складову. Це, в свою чергу, досягається шляхом правильного поєднання /співвідношення/ державного/централізованого/ та колективно-договірного/локального / та індивідуально-договірного способів правового регулювання. Розглянемо це на прикладах. Так держава, регламентуючи норми тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП України), види робочого часу (ст. 51, 56 КЗпП України), режим робочого часу та інші питання, гарантує працівнику в процесі праці захист від надмірного ненормованого використання його робочого часу зі сторони роботодавця. Отже, в механізмі правового регулювання робочого часу значне місце займає держава. Вона на законодавчому рівні регламентує

можливі ефективні способи правового регулювання робочого часу: колективно-договірний, індивідуально-договірний. Разом з тим, всі умови, що стосуються тривалості робочого часу, що закріплені в колективному або в трудовому договорі, не повинні погіршувати становище працівника порівняно з діючим трудовим законодавством. Отже, правове регулювання робочого часу здійснюється на державному, колективно-договірному та індивідуально-договірному рівні.

Держава здійснює правове регулювання часу відпочинку (ст. 66-84 КЗпП України). Вона встановлює перелік видів часу відпочинку та встановлює умови, за яких даний вид відпочинку надається конкретному працівнику. Шляхом державного способу правового регулювання встановлюється певні заборони роботодавцям щодо залучення працівників до роботи в вихідні та святкові і неробочі дні, регламентується особливий, винятковий порядок застосування такої роботи. Держава гарантує кожному працівнику право на щорічну відпустку із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 64 КЗпП України). Законодавством передбачається також надання щорічних додаткових відпусток (ст. 76 КЗпП України). На державному рівні встановлюється список тих категорій працівників, які в силу закону мають право на додаткові оплачувані відпустки та регламентується термін надання таких додаткових відпусток для певних категорій працівників: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці. Додаткова відпустка встановлюється для працівників з ненормованим робочим днем в якості компенсації за так звані перепрацювання на протязі року. Конкретна тривалість такої відпустки встановлюється в колективному договорі. На сьогоднішній день багато питань, в тому числі й відпусток, вирішуються в галузевих угодах, колективних договорах та інших локальних актах. Законодавство надає можливість, шляхом колективно-договірного регулювання приймати рішення про збільшення для працівників підприємств, установ, організацій щорічних основних і додаткових відпусток, порівняно з трудовим законодавством, надавати інші пільги, пов'язані з наданням і використанням відпусток, правда, за рахунок коштів самого підприємства. Отже, стає очевидним той факт, що в умовах «процвітання» різних форм власності державне регулювання є необхідним. Спосіб же договірною регулювання необхідний не тільки для деталізації положень трудового законодавства стосовно до умов праці конкретного регіону, галузі,

підприємства, а й для самостійного встановлення певного рівня трудових прав працівників, навіть тоді, коли дане питання не врегульовано на державному рівні. Тобто мова йде про правильне поєднання державного/централізованого/ та колективно-договірного/локального/ способів правового регулювання. Однією із умов, трудового договору, що встановлюється як на державному так і договірному рівні є умова про заробітну плату. Дана умова впливає із оплатного характеру трудового договору, при укладенні якого працівник і роботодавець домовляються який вид праці та кваліфікації повинен виконувати працівник і яку винагороду за дану працю повинен виплатити роботодавець. Отже, в трудовому договорі закріплюється і міра праці працівника і міра винагороди. Механізм правового регулювання праці суттєво притерпів суттєві зміни. В регулюванні питань оплати праці присутня вся сукупність способів правового регулювання: державний, колективно-договірний, індивідуально-договірний.

На державному рівні встановлюються основні принципи правового регулювання заробітної плати, мінімальний розмір заробітної плати встановлення умов і розмірів заробітної плати керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, встановлення різного роду державних норм і гарантій (ст. 8 Закону «Про оплату праці»). До числа державних гарантій слід віднести також заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати: індексація заробітної плати в зв'язку з зростанням споживчих цін на товари і послуги [9]. Державною гарантією є також обмеження розміру відрахувань із заробітної плати працівника. КЗпП України закріплює перелік випадків, при настанні яких можуть бути проведені утримання із заробітної плати працівника (ст. 128 КЗпП України). До числа державних гарантій щодо оплати праці відносяться й обмеження оплати праці в натуральній формі. На договірному рівні, в колективному договорі, встановлюються умови, за яких може бути часткова виплата заробітної плати натурою. При цьому, знову ж таки на державному рівні встановлюється норма, яка передбачає, що розмір вказаних виплат не може перевищувати 30% нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною, або бажаною

для працівників [10]. Отже, не грошові форми виплати заробітної плати можуть бути введені тільки в договірному порядку, а умови її виплати передбачаються на державному рівні. Як бачимо механізм правового регулювання заробітної плати в сучасних умовах зазнав не тільки значні зміни, а й ввібрав в себе яскраву систему способів правового регулювання: державного, колективно-договірного, індивідуально-договірного. Крім того, тут яскраво спостерігається співвідношення /поєднання/ державного /централізованого/ регулювання та колективно-договірного/ локального/ та індивідуально-договірного способів правового регулювання оплати праці. Дану обставину можна пояснити рядом факторів: державний і договірний способи правового регулювання умов праці, в тому числі умов заробітної плати, доповнюючи один одного, забезпечують ефективне регулювання суспільних відносин, що виникають між роботодавцями та працівниками в сфері праці; умови економічного характеру обумовили посилення ролі договірного регулювання, оскільки колективно-договірне регулювання оплати праці дозволяє більше враховувати взаємні інтереси роботодавця і працівника, в узгоджувальному порядку визначати та фіксувати в колективних договорах і угодах взаємовигідні умови праці, і, якщо що, своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються в оплаті праці: або в бік її зниження чи підвищення, шляхом внесення доповнень до положень колективного договору; договірне регулювання дозволяє в більшій мірі враховувати умови праці і виробництва, відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховувати багатоманітність організаційно-правових форм і форм власності роботодавців. В той же час воно не повинно означати повної відмови від державного регулювання, так як це приведе до анулювання гарантій та поставить працівників у край невідгідне становище. При визначенні співвідношення державного та договірного регулювання важливо правильно знайти оптимальний механізм, встановлення меж колективно-договірного регулювання, з тією метою, щоб не допустити погіршення становища працівників порівняно з трудовим законодавством. Однією з основних умов, що безпосередньо регулюється нормами трудового права є охорона праці. Основні напрямки державної політики в сфері охорони праці опираються на норми Конституції. В ст. 43 Конституції України закріплено право кожного громадянина на працю, в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. Реалізація даного кон-

ституційного положення здійснюється передусім шляхом встановлення правових норм, що відображають напрямки державної політики в сфері праці, що чітко визначають взаємні права та обов'язки суб'єктів трудового права відношення-роботодавців та працівників у сфері охорони праці. Аналіз законодавства про охорону праці [11] дає підстави стверджувати, що основною тенденцією правового регулювання відносин по охороні праці є встановлення норм з охорони праці головним чином в порядку державного нормування. Тому переважаючими остаються норми імперативного характеру, що обумовлені метою і завданнями правового регулювання охорони праці. Державне регулювання відносин щодо охорони праці здійснюється з цілого комплексу напрямків, що дістали назву основних напрямків державної політики в сфері охорони праці. Держава встановлює норми та здійснює наглядові та контрольні функції за дотриманням нормативних вимог щодо охорони праці, регламентує систему державного управління охороною праці, регламентує спеціальними нормами трудового права особливу охорону праці жінок, молоді, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю, попередження нещасних випадків на виробництві. Переважання в інституті охорони праці імперативних норм обумовлено насамперед тією обставиною, що держава виступає основним гарантом реалізації даних прав, підкреслює свою відповідальність за життя і здоров'я працівників у процесі здійснення трудової функції.

Отже, в трудовому праві важко визначити точну пропорцію норм публічного та приватного права. Та разом з тим, до норм публічного права можна віднести: закріплення принципів правового регулювання трудових відносин, виходячи із загально визначених принципів і норм міжнародного права та у відповідності з Конституцією України; співвідношення державного і договірного регулювання трудових відносин; встановлення ієрархії правових актів у даній сфері; в регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових відносин та інші суб'єкти трудового права зобов'язані дотримувати; визначення допустимого рівня мінімальних гарантій для працівників; визначення компетенції державних органів у сфері трудових відносин; державний контроль за дотриманням трудового законодавства; визначення підстав і видів відповідальності за порушення трудового законодавства. Всі інші питання складають сферу приватного регулювання. Очевидно, що вибір такого підходу залежить від необхідності реалізації практичних за-

вдань з урахуванням конкретної соціально-економічної та політичної ситуації, мети, завдань, яку ставить перед собою як законодавець, так і суб'єкти локальної нормотворчості, щодо виконання мети і завдань трудового права.

**Висновки.** Таким чином, трудове право поряд з іншими галузями права ввібрало в собі елементи приватного й публічного права, а тому воно займає проміжне становище в системі публічного та приватного права. Дана обставина пояснюється як походженням самої галузі права так і сьогодишнім становищем, тією роллю, якою трудове право повинно відігравати в житті суспільства. Трудове право сформувалося як органічне поєднання двох великих інститутів: трудового договору та інституту охорони праці (фабричного законодавства). Це дозволяє говорити про дуалізм трудового права, про змішану його природу, що поєднує в собі елементи приватного й публічного. Виділення в системі права двох різних сфер правового регулювання – публічного і приватного права дозволяє говорити про специфіку правового регулювання, що є характерним для публічного та приватного права. Критерієм розмежування приватно-правових і публічно-правових норм у трудовому праві, на нашу думку, слугує сам характер норми, який закладений суб'єктами норми і правотворчості на державному, галузевому, регіональному та локальному рівні.

### Список літератури

1. Козловський А.А. Право як пізнання: Вступ до гносеології права / А.А.Козловський. - Чернівці.: Рута, 1999. – 295 с.

*Стаття надійшла до редколегії 31 серпня 2011 року.*

*Рекомендована до опублікування у "Віснику" науковим редактором П.С. Пацурківським.*

2. Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права / М.Н. Марченко. - М.: Проспект, 2001. – 760 с.

3. Тихомиров Ю.А. Современное публичное право: монографический учебник / Ю.А. Тихомиров.- М.: Эксмо, 2008. – 448 с.

4. Мальцев Г.В. Соотношение частного и публичного права: проблемы теории / В кн.: Гражданское и торговое право зарубежных стран: Учебное пособие / Под ред. В.В.Безбаха, В.К.Пучинского. - М, 2004. – 896 с.

5. Дождев Д.В. Римское частное право: Учебник для юрид. вузов. – М., 1996. – 704 с.

6. Курс российского трудового права: В 3 т.Т.1:Общая часть / Под. ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996. – 573 с.

7. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2005. - 274 с.

8. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 1991р.//Відомості Верховної Ради України. - 1991- №42.-Ст.551.

9. Козуб І. Місце трудового права в системі права / І. Козуб // Юридична Україна. - 2011. - №2. – С. 57-61.

10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р.//Відомості Верховної Ради України. -1995. - №17. - Ст.121.

11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992р.//Відомості Верховної Ради України.- 1992. - №49. - Ст.668.

*N.D. Getmantseva*

### Dualism of labour law

#### Summary

The article is devoted to correlation of public law and private law principles in regulation of labour relations. The conclusion is drawn, that a labour law next to other spheres of law, have absorbed in itself the elements of private and public law, and that is why it occupies intermediate position in the system of public and private law. Attention is accented on the mixed nature of labour law.

*Key words:* private law, public law, labour law, correlation, legal norm

*Н.Д. Гетьманцева*

### Дуалізм трудового права

#### Аннотация

Исследуются соотношение публично-правовых и частно-правовых начал в регулировании трудовых отношений, делается вывод, что трудовое право наряду с другими отраслями права вобрало в себе элементы частного и публичного права, а поэтому оно занимает промежуточное положение в системе публичного и частного права. Акцентируется внимание на смешанной природе трудового права.

*Ключевые слова:* частное право, публичное право, трудовое право, соотношение, норма права.