

ВЕЛИЧКО Л. Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри права
та європейської інтеграції
(Харківський регіональний інститут
державного управління Національної
академії державного управління
при Президентіві України)

УДК 349.2

ВПЛИВ ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ЕЛЕМЕНТІВ НА РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті розкрито питання балансу приватних та публічних начал у трудовому праві та з'ясовано, що поєднання публічних та приватних начал можна прослідкувати у кожному інституті трудового права.

Ключові слова: сфера дії трудового права, публічний інтерес, приватний інтерес, державне регулювання, праця.

В статье раскрыты вопросы баланса частных и публичных начал в трудовом праве и выяснено, что сочетание публичных и частных начал можно проследить в каждом институте трудового права.

Ключевые слова: сфера действия трудового права, публичный интерес, частный интерес, государственное регулирование, труд.

The article reveals the issues of balance between private and public beginnings in labor law and found that a combination of public and private began can be traced in every Institute of labour law.

Key words: scope of labor law, public interest, private interest, state regulation, work.

Вступ. Публічне та приватне право є взаємопов'язаними та взаємопроникаючими системами; їх вплив є однаково важливим при визначенні статусу суб'єктів права, з'ясуванні рівня форм і методів забезпеченості публічних та приватних інтересів і прав людини та громадянина. Водночас публічно-правове втручання у сферу приватного права не вимагає для його оформлення спеціальної правової галузі, оскільки носить різногалузовий характер.

Юридична самобутність трудового права полягає в тому, щоб регулювати особливу сферу взаємовідносин людей громадянського суспільства. У такому суспільстві добровільно реалізується здатність кожної людини до праці на засобах виробництва, що їй не належать [1, с. 82]. У той же час специфіка трудового права як галузі права полягає у поєднанні приватних і публічних інтересів, що досягається відповідною комбінацією способів правового регулювання, а саме поступовою зміною державного (централізованого) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання [2, с. 34].

Постановка завдання. У науці трудового права питанню співвідношення приватного та публічного елементів приділено достатню увагу, зокрема у працях таких учених, як: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.С. Лукаш, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, В.О. Процевський, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Г.С. Скачкова, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Ю.В. Черткова, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та ін. Проте поза увагою науковців залишається питання впливу приватного та публічного начал на сферу дії трудового права. Тому метою статті є спроба прослідкувати вплив як публічного, так і приватного елементів на окремі інститути трудового права.



Результати дослідження. Для визначення характеру трудового права – належність його до приватного чи публічного права – вирішальне значення має завдання, яке ставиться в сучасних умовах перед цією правовою галуззю. Основне завдання трудового права, на думку О.І. Процевського, полягає у створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин [3, с. 152].

Для співвідношення публічно-правового та приватно-правового регулювання соціально-трудових відносин у сучасній моделі правового регулювання важливі дві обставини. Перша – у демократичній, соціальній, правовій державі, якою за Конституцією є Україна, нормативне забезпечення і захист інтересів усього суспільства (а значить, й інтересів учасників суспільно-трудових відносин) підкреслює універсальність базової моделі правового регулювання суспільних відносин. Друга – сфера приватно-правового регулювання соціально-трудових відносин не може бути обмежена нормативними елементами базової моделі правового регулювання, як це має місце у чинному законодавстві [3, с. 141].

Як стверджує Ю.В. Черткова, публічна тенденція в розвитку трудового права полягає в посиленні державного втручання у трудові й пов'язані з ними правовідносини з метою захисту інтересів найманих працівників, а також забезпечення загальносуспільних інтересів, непов'язаних із усвідомленням суспільством значення такого захисту. Приватна ж тенденція становить собою дерегулювання трудових відносин і надає сторонам останніх можливості регулювання їх трудовим договором, у тому числі й у зв'язку з урегулюванням таких відносин диспозитивними нормами [4, с. 8].

Викликає деякі заперечення твердження Є.Б. Хохлова, який стверджує, що практичне втілення публічної концепції, принаймні у сфері дії трудового права, стає неефективним, майже неможливим. Науковець таку думку пояснює тим, що залучення до праці людей, які мають виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці, може здійснюватися, як правило, лише на основі договору. Індивідуальний трудовий договір, таким чином, стає основним регулятором трудових відносин, юридичною формою, у якій здійснюється регуляція приватних відносин у процесі трудової діяльності [5, с. 60]. Варто погодитися із думкою фахівців, які зазначають, що публічно-приватний характер трудового права пов'язаний, перш за все, із тим, що воно має у своїй структурі дві складові: виробничу (економічну) і соціальну (захисну). З одного боку, трудове право націлене на правове забезпечення процесу виробництва суспільного продукту, а з другого – на захист людини і її прав у трудових відносинах. При цьому, якщо перша функція стосується технічної сторони праці, підвищення його продуктивності, одержання вигоди й прибутку, то друга визначає внутрішній зміст трудових правовідносин, тобто гармонізацію інтересів усіх учасників на основі особистої волі [6, с. 326].

В основі взаємної «системності» приватного і публічного права лежить така загальна фундаментальна властивість, як їх соціальність, яка дозволяє піддавати їх закріпленню, регулюванню й контролю за допомогою певних соціальних важелів, інструментів та слугує об'єктивною передумовою діалектичної єдності засад «приватності» й «публічності» у державно-юридичному, тобто позитивному праві, а також визначає об'єктивні межі розрізнення та протиставлення двох названих підрозділів об'єктивного юридичного права [7, с. 61].

Підтримуємо позицію Н.Д. Гетьманцевої, що в трудовому праві важко визначити точну пропорцію норм публічного та приватного права. Водночас правник до норм публічного права відносить: закріплення принципів правового регулювання трудових відносин, виходячи із загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права та у відповідності з Конституцією України; співвідношення державного і договірної регулювання трудових відносин; встановлення ієрархії правових актів у цій сфері; у регламентації норм, механізмів і процедур, яких сторони трудових відносин та інші суб'єкти трудового права зобов'язані дотримуватись; 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. Усі інші питання складають сферу приватного регулювання [8, с. 67].



Вважаємо, що насправді поєднання публічних та приватних начал можна прослідкувати у кожному інституті трудового права. Так, соціальне партнерство в трудовому праві є яскравим прикладом поєднання публічних та приватних інтересів шляхом проведення переговорів з укладення соціально-партнерських угод на державному, галузевому та територіальному рівні, колективних договорів на виробничому рівні, вироблення узгоджених позицій, проведення примирних процедур тощо. Крім цього, держава, регламентуючи норми тривалості робочого часу (ст. 50 Кодексу законів про працю України [9]), види робочого часу (ст. ст. 51, 56 Кодексу законів про працю України [9]), режим робочого часу та інші питання, гарантує працівнику в процесі праці захист від надмірного ненормованого використання його робочого часу зі сторони роботодавця. На законодавчому рівні регламентуються способи правового регулювання робочого часу: колективно-договірний, індивідуально-договірний. Водночас усі умови, що стосуються тривалості робочого часу, що закріплені в колективному або в трудовому договорі, не повинні погіршувати становище працівника порівняно з діючим трудовим законодавством.

Держава здійснює правове регулювання часу відпочинку (ст. ст. 66–84 Кодексу законів про працю України [9]). Вона встановлює перелік видів часу відпочинку. Шляхом державного способу правового регулювання встановлюються певні заборони роботодавцям щодо залучення працівників до роботи у вихідні та святкові і неробочі дні, регламентується особливий, винятковий порядок застосування такої роботи. Держава гарантує кожному працівнику право на щорічну відпустку із збереженням на цей період місця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 64 Кодексу законів про працю України [9]). На державному рівні встановлюється перелік 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 із ненормованим робочим днем. Разом з цим конкретна тривалість такої відпустки встановлюється в колективному договорі.

Нині багато питань, у 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.

Однією із умов, трудового договору, що встановлюється як на державному, так і договірному рівні, є умова про заробітну плату. Вказана умова впливає із оплатного характеру трудового договору, при укладенні якого працівник і роботодавець домовляються, яку трудову функцію повинен виконувати працівник та яку винагороду за це повинен виплатити роботодавець.

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» [10]).

На договірному рівні, в колективному договорі, встановлюються умови, за яких може бути часткова виплата заробітної плати натурою. При цьому 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].

Основні напрямки державної політики у сфері охорони праці ґрунтуються на нормах Конституції України. Так, ст. 43 Основного Закону закріплює право кожного громадянина на працю, в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. Реалізація цього конституційного положення здійснюється передусім шляхом встановлення правових норм, що відображають напрямки державної політики у сфері праці, що чітко визначають взаємні права та обов'язки суб'єктів трудового права, відношення роботодавців та працівників у сфері охорони праці. Державне



регулювання відносин щодо охорони праці здійснюється за цілим комплексом напрямків, що дістали назву основних напрямків державної політики у 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 із пониженою працездатністю, попередження нещасних випадків на виробництві. Водночас у впорядкуванні питань охорони праці має місце приватне начало, наприклад, ст. 162 Кодексу законів про працю України [9] встановлює, що для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Крім цього, план заходів щодо охорони праці, який власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок, включається до колективного договору (ст. 161 Кодексу законів про працю України [9]).

Тому норми трудового права відображають як приватні, так і публічні інтереси. У сучасних умовах розвитку суспільства, як зауважував О.І. Процевський, об'єктивно досягти «стерилізації» однієї галузі права від другої і вважати її виключно приватною практично неможливо. Віднесення трудового права до приватного права є умовним для зручності сприйняття особливостей трудових правовідносин і врахування потреб людини [3, с. 152, 153].

Висновки. Отже, за допомогою публічно-правового регулювання визначаються тільки основні засади правового регулювання праці, які покликані забезпечити єдиний підхід до забезпечення та захисту трудових прав громадян, які укладають трудовий договір. Водночас безпосереднє впорядкування суспільно-трудова відносин забезпечується за допомогою приватного правового регулювання. Посилення державного впливу та зарозом відносний баланс між публічною та приватною тенденціями у розвитку трудового права в регулюванні відносин, що становлять предмет трудового права, зумовило розширення прошарку працівників, регламентування праці, яких підпадає під сферу дії трудового права.

Список використаних джерел:

1. Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М.: Статут, 2007. – 298 с.
2. Процевський В.О. Публічно-правовий характер правових приписів як умова досягнення необхідної поведінки суб'єктів трудових відносин / В.О. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право». – Вип. 19. – 2012. – С. 31-35.
3. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : [монографія] / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
4. Черткова Ю.В. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.В. Черткова; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.
5. Хохлов Е.Б. Суб'єктивное трудовое право в системе права / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 2. – С. 54–70.
6. Цесарський Ф.А. Співвідношення публічного та приватного в трудовому договорі / Ф.А. Цесарський // Держава і право. – Юридичні і політичні науки. – Вип. 53. – С. 324-329.
7. Рабінович П. Природне право: діалектика приватного і публічного / П. Рабінович // Право України. – 2004. – № 9. – С. 61–63.
8. Гетьманцева Н.Д. Дуалізм трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. – Правознавство. – Вип. 597. – 2011. – С. 64-68.
9. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375.
10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст.121.

