

ПОНЯТТЯ та окремі види норм

трудового права в аспекті правозастосування



В. В. Єршоменко

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава
Мудрого»

Стаття містить теоретично-правове дослідження поняття правових норм трудового права в аспекті їх правозастосування і раціонального вирішення чисельних колізій у правовому регулюванні трудових правовідносин.

Ключові слова: правові норми, види правових норм, способи виявлення правових норм, правотлумачення, правозастосування.

Статья содержит теоретико-правовое исследование правовых норм трудового права в аспекте их правоприменения и рационального решения множества коллизий в правовом регулировании трудовых правоотношений.

Ключевые слова: правовые нормы, виды правовых норм, способы выявления правовых норм, правотолкование, правоприменение.

The article contains theoretical legal analysis of labour law legal rules in terms of their enforcement and rational solving of a great number of conflicts in legal regulation of labour law relations.

Keywords: legal rules, types of legal rules, methods for revealing of legal rules, interpretation of law, administration of law.

Проблеми поняття та видів правових норм традиційно вважаються предметом теоретико-правових досліджень. У галузевих дослідженнях, у підручниках з окремих галузей права, у тому числі в наукових дослідженнях проблем трудового права, в підручниках трудового права науковці або не звертаються до дослідження норм трудового права, не викладають відповідний матеріал або здійснюють це в недостатньому обсязі. Внаслідок цього склалась така ситуація, за якої теорія права, покликана узагальнювати результати галузевих досліджень, залишилась без предмета узагальнення, тому теорія права переважно власними зусиллями розробляє проблематику поняття та видів правових норм. Це обумовило недослідженість певних суттєвих аспектів цієї проблеми, які є важливими з точки зору правозастосування, а також неможливість раціонального вирішення численних колізій у правовому регулюванні трудових відносин. За викладених обставин видається актуальним звернення до відповідних аспектів поняття та видів норм трудового права.

Хоча у науці трудового права проблема поняття і видів правових норм в аспекті їх застосування не досліджувалась, певне розуміння терміна «правові норми» у такому аспекті впливає із наукових публікацій цивілістичного змісту Є. В. Васюковського [1, с. 305-321], І. С. Перетерського [2, с. 128], В. А. Белова [3, с. 275-217], а також із міжгалузевого дослідження колективу авторів [4, с. 243-320].

Метою цієї статті є виявлення нових аспектів поняття норм трудового права та здійснення їх класифікації з урахуванням цих аспектів.

І. С. Перетерський свого часу звернув увагу на вирішення справи шляхом застосування висновку від протилежного і назвав цей висновок способом «попо-

внення прогалін у законі» поряд з аналогією закону [2, с. 128-132]. Ця думка не була сприйнята в науці. Вона просто не була помічена. Не сприйняв її і законодавець, ні радянський, ні український, ні російський. В. А. Белов, вельми обізнаний у питаннях наукових публікацій, також не помітив наведені висловлювання І. С. Перетерського і самостійно дійшов висновку про те, що існує застосування норм права за аналогією та їх застосування за протилежністю. Ці два способи правозастосування він розглядає поряд і показує умови, за яких норми права застосовуються за аналогією, з одного боку, і за протилежністю, — з іншого [3, с. 215-217]. В іншій своїй роботі В. А. Белов висновок за протилежністю поряд з висновком за аналогією та деякими іншими логічними операціями також називає засобами поповнення законодавчих прогалін [5, с. 38]. Отже, І. С. Перетерський і В. А. Белов визнають, що висновок від протилежного не є способом виявлення правових норм, а є лише способом правозастосування, за допомогою якого долаються прогаліни в правовому регулюванні так само, як і за допомогою аналогії закону. Та й провідний радянський теоретик права С. С. Алексєєв розглядає правові норми в аспекті норм-приписів і логічних норм, розуміє під першими тільки як «безпосередньо виражені в тексті нормативних актів» [6, с. 39], а під другими — зібрані із декількох норм-приписів [6, с. 43]. При цьому місця для правових норм, які текстурально не закріплені в актах законодавства і виявляються, зокрема за допомогою висновку від протилежного, не залишається, бо вони безпосередньо в тексті нормативних актів не виражені.

Інші науковці більш обережні при визначенні поняття правових норм, ніж С. С. Алексєєв. Вони так формулюють визначення поняття правових норм, так

пояснюють зміст цього терміна, що неможливо зрозуміти, чи мають значення правових норм судження, що отримуються за допомогою висновку від протилежного та інших подібних висновків із положень актів законодавства. У будь-якому разі при класифікації правових норм ні в теорії права, ні в галузевих юридичних науках ніколи не виокремлювались правові норми, що текстуально закріплені в актах законодавства, і такі, що закріплені тільки логічно. Так виникла неузгодженість між філософією права, з одного боку, і теорією права та галузевими юридичними науками, — з іншого. Філософи помітили змістову подвійність нормативних текстів: перша система значень артикульована в них первісно і є очевидною, а друга приховується за першою як за формою її репрезентації [7, с. 82]. Але теорія права і галузеві юридичні науки не звертаються до правових норм, що приховуються за названою вище першою системою значень нормативних текстів.

Однак у теорії права і галузевих юридичних науках, все-таки, є приклади звернення до правових норм, які текстуально не закріплені в актах законодавства, але логічно вміщені в їх положеннях. Зокрема, Є. В. Васьковський ще в 1901 р. писав про правові норми, що виводяться при логічному розвитку інших норм. Одним із видів правових норм, які виявляються при логічному розвитку правових норм (очевидно, — текстуально закріплених), він називає норми, що виявляються за допомогою висновку від протилежного, і вказує, що за допомогою висновку від протилежного із певної норми виявляється «протилежна за змістом правова норма» [1, с. 305]. У новітньому виданні колективу авторів також беззастережно визнається, що за допомогою висновку від протилежного виявляються правові норми [4, с. 243-245]. В. М. Ко-

валь відносить такі норми до категорії закріплених лише логічно, а не текстуально, що, на його думку, не є підставою для заперечення існування таких норм [8, с. 362-363]. Існування правових норм, що виявляються при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, визнають В. Я. Карабань [9, с. 135] та І. А. Самсін [10, с. 112-117].

Наявність у науці різного розуміння юридичного значення суджень, виявлених при тлумаченні нормативних положень за допомогою висновку від протилежного, диктує необхідність більш конкретного вирішення цього питання стосовно трудового права. Спочатку, однак, зробимо загальне зауваження про те, що, все-таки, заперечення значення суджень, що виявляються при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, як правових норм перешкоджає аналізу нормативних положень, розрізненню правових норм, що закріплюються в них текстуально і логічно, та окремому вирішенню колізій між правовими нормами, що текстуально закріплені у відповідних нормативних положеннях, та правовими нормами, які лише логічно закріплені в них.

Для підтвердження цієї тези звернемось до правової норми, текстуально закріпленої в частині першій ст. 1352 КЗпП. Диспозиція цієї правової норми надає право запроваджувати колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Управлена особа тут не називається, але із контексту цієї статті випливає, що таким є власник або уповноважений ним орган. Умови, за яких у власника або уповноваженого ним органу виникає вказане право, визначаються гіпотезою правової норми, про яку йдеться. За відсутності хоча б однієї із названих умов, власник не має права запроваджувати колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, тобто за відсутності від-

повідних умов запроваджувати таку відповідальність забороняється. Видається, що немає жодної підстави для твердження про те, що в частині першій ст. 1352 КЗпП сформульовано не дві норми, одна із яких за визначених умов надає певний дозвіл на відповідні дії, а інша за відсутності вказаних умов встановлює заборону на ті ж дії, а одну норму. Таке твердження закриває шлях до правильного застосування частини першої ст. 1352 КЗпП, а більш широко — такий підхід не дає змогу вирішити численні колізії у правовому регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин.

Друга із названих норм (та, що встановлює заборону) може поступатись при правозастосуванні іншим нормам, але це не означає, що вона неповноцінний додаток до правової норми і текстуально закріплена в частині першій ст. 1352 КЗпП. Це — повноцінна правова норма. Отже, ця правова норма забороняє запроваджувати колективну (бригадну) матеріальну відповідальність кожного працівника та укладення з кожним із таких працівників договору про повну матеріальну відповідальність. Зокрема, укладення договорів про повну індивідуальну матеріальну відповідальність неможливе за відсутності дозволу законодавства. Перелік посад і робіт, що заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або збереження в процесі виробництва, затверджений Держкомпрацею СРСР і чинний на сьогодні в Україні. Отже, відповідно до правової норми, що логічно закріплена в частині першій ст. 1352 КЗпП і виявляється при тлумаченні за допомогою висновку від проти-

лежного, забороняється запроваджувати колективну (бригадну) матеріальну відповідальність на тих роботах, при виконанні яких не можуть укладатись договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, але у практиці правотворчості названа правова норма ігнорується. Ця практика слідує за рекомендаціями згаданих вище науковців, які стверджують, що висновком від протилежного заповнюються прогалини в законодавстві, а не виявляються правові норми: оскільки є прогалина, то її заповнили шляхом затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може вводиться колективна (бригадна) матеріальна відповідальність [11]. Цей Перелік виходить далеко за межі Переліку, що свого часу був затверджений Держкомпрацею СРСР, а це суперечить правовій нормі, яка впливає із частини першої ст. 1352 КЗпП, та виявляється при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного.

Іншою правовою нормою, на прикладі якої можна підтвердити думку про те, що за допомогою висновку від протилежного виявляються повноцінні правові норми, є правова норма, яка логічно закріплена в ст. 2371 КЗпП і виявляється при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного. У цій статті текстуально закріплена правова норма, що встановлює підставу виникнення на боці роботодавця обов'язку відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику (такою підставою є порушення законних прав працівника), і умови виникнення зазначеного обов'язку (наявність на боці працівника моральних страждань, утрата ним нормальних життєвих зв'язків, що вимагає додаткових зусиль для організації свого життя; причинний зв'язок між порушенням законних прав працівника і моральною шкодою). Звідси за допомогою висновку від протилежного виявляється правова норма, згід-

но з якою інші юридичні факти, зокрема вина власника або уповноваженого ним органу не є необхідними для виникнення обов'язку відшкодування моральної шкоди. Якщо ми визнаємо, що це — дійсно правова норма, то вона виключає застосування до трудових відносин відповідно до ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу (далі — ЦК) положень ЦК, що визнають умовою відповідальності вину особи (ст. ст. 614, 617, 1167 ЦК). Якщо ж це — не правова норма, а лише засіб усунення прогалини, що виникла внаслідок неврегулювання актами трудового законодавства відповідних відносин, то застосуванню до таких відносин відповідно до ч. 1 ст. 9 ЦК підлягають ст. ст. 614, 617, 1167 ЦК.

Тут наведені лише два приклади, які показують, що за допомогою висновку від протилежного виявляються повноцінні правові норми, але ж, як писав Є. В. Васьковський, «одна й та ж норма нерідко може бути підставою не для одного, а для двох і навіть декількох висновків а contrario» [1, с. 316]. Отже, за допомогою висновків від протилежного виявляється величезний масив норм трудового права. Такі норми є встановленими, що виключає застосування до трудових відносин Цивільного кодексу. Ці норми є встановленими, тому вони охоплюються загальною визначенням правових норм. При класифікації вони повинні виокремлюватись, а при правозастосуванні повинна враховуватись їх специфіка.

Необхідно також відрізнити урегульованість трудових і пов'язаних з ними відносин правовими нормами, що виявляються при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, від неврегульованості трудових відносин. Так, законодавство України про працю не передбачає відшкодування працівником моральної шкоди, якої він завдав власникові або уповноваженому ним органу. Звідси

можна зробити висновок про те, що працівник не несе обов'язку відшкодування моральної шкоди, якої він завдав власникові або уповноваженому ним органу, але це — не висновок від протилежного, за допомогою якого виявляється правова норма, а висновок про відсутність правового врегулювання. Якщо ж трудові відносини не врегульовані актами трудового законодавства, то вони регулюються правовими нормами, що встановлені Цивільним кодексом. Таке передбачено ч. 1 ст. 9 ЦК. Отже, на працівника може бути покладено обов'язок відшкодувати моральну шкоду, завдану власнику або уповноваженому ним органу, відповідно до ст. ст. 23, 614, 617, 1167 ЦК.

Висновок ступеня — це наступна логічна операція з нормативним текстом, що дає змогу виявити в актах трудового законодавства правові норми, які в них текстуально не закріплені, але є наявними у змісті положень таких актів. Про такий висновок Є. В. Васьковський пише під рубрикою «Логічний розвиток правових норм». При цьому він зауважує, що в результаті логічного розвитку суб'єкт тлумачення отримує нові норми [1, с. 283]. Конкретно стосовно висновку ступеня він зазначає, що за його допомогою виявляється прикритий зміст законодавства [1, с. 292]. Оскільки зміст законодавства складають правові норми, то можна стверджувати, що Є. В. Васьковський визнавав, що за допомогою висновку ступеня виявляються правові норми. Цю думку підтримує і розвиває колектив авторів [4, с. 171-182].

З іншого боку, В. А. Белов дійшов висновку про те, що за допомогою висновку ступеня не виявляється нова правова норма, а тільки обґрунтовується необхідність застосування закону за аналогією. На підтвердження цієї думки В. А. Белов аналізує ст. 183 Цивільного кодексу РФ (далі — ЦК РФ), відповідно до якої на-

ступне схвалення особою, від імені якої правочин вчинив представник з перевищенням наданих йому повноважень, цього правочину надає останньому ознаки дійсності: «якщо можливе юридично значуще наступне схвалення навіть такого правочину, що вчинений від імені особи, яку представляє представник, то точно таке ж схвалення правочину, вчиненого органом юридичної особи від імені самої цієї юридичної особи, тим більше є можливим» [3, с. 215]. Ці міркування В. А. Белова є правильними. Його помилка полягає тільки в тому, що він не визнає того, що за допомогою висновку ступеня він виявив правову норму, яка логічно закріплена в ст. 183 ЦК РФ, а вважає, що ст. 183 ЦК РФ застосовується до органів юридичних осіб за аналогією. Автор цієї статті очікує зауваження про те, що різниці між врегулюванням суспільних відносин правовими нормами, що логічно закріплені в актах законодавства та виявляються за допомогою висновку ступеня, і застосуванням до таких відносин аналогії закону немає. Але ж таке розуміння є, бо зазначені правові норми здатні конкурувати з іншими правовими нормами, а застосування аналогії закону можливе тільки за відсутності будь-яких правових норм, що регулюють відповідні відносини.

Отже, є такі норми, які текстуально в актах законодавства не закріплені, але логічно вміщуються у відповідних законодавчих положеннях і при їх тлумаченні виявляються за допомогою висновку ступеня. Таких норм в трудовому праві України не так багато, як норм, що виявляються за допомогою висновку від протилежного, але ж вони є, і вміння їх виявляти при тлумаченні та застосовувати оберігає від використання неадекватних засобів правотлумачення (мається на увазі розширене тлумачення нормативних положень) і правозастосуван-

ня (мається на увазі недоречно застосування закону за аналогією до відносин, які врегульовані).

Звернемось до деяких положень законодавства про працю, у яких логічно закріплюються правові норми, які виявляються при тлумаченні за допомогою висновку ступеня. Відповідно до частини четвертої ст. 39 Закону «Про професійні спілки. Їх права та гарантії діяльності» порушення органом первинної профспілкової організації триденного строку з дня прийняття рішення поданням роботодавця про розірвання трудового договору профспілковим органом. Із цього законодавчого положення при тлумаченні за допомогою висновку ступеня виявляється логічно закріплена в ньому норма, відповідно до якої неповідомлення роботодавця про прийняте профспілковим органом рішення також є підставою вважати, що згода на розірвання трудового договору отримана (якщо порушення строку повідомлення є підставою вважати, що згода отримана, то тим більше таке слід вважати у випадках, коли повідомлення не надсилалось узагалі, у тому числі і в випадках, коли у встановлений частиною першою зазначеної вище статті термін рішення за поданням роботодавця взагалі не приймалось).

Відповідно до статті 46 КЗпП відсторонення працівників допускається у разі відмови або ухилення працівників від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та пожежної безпеки. У цьому законодавчому положенні текстуально не закріплена норма, яка б надавала власникові або уповноваженому ним органу право відсторонити працівника, якщо внаслідок медичного огляду чи перевірки знань з охорони праці і пожежної безпеки виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (до вирішення

питання про звільнення працівника). Але така правова норма логічно вміщується у ст. 46 КЗпП: якщо в умовах, коли ще невідомо, чи відповідає працівник займаний посаді чи виконуваний роботі за критеріями стану здоров'я чи знання правил охорони праці та протипожежної охорони, його можна відсторонити від роботи, то тим більше таке відсторонення є можливим за умови, коли зазначена невідповідність належно встановлена.

Отже, є ще один вид норм трудового права — норми, які текстуально в актах законодавства про працю не закріплені, але закріплені в них логічно і виявляються при тлумаченні за допомогою висновку ступеня. Виокремлення цього виду правових норм має істотне теоретичне і практичне значення. Цей вид правових норм охоплюється загальноновизнаним визначенням правових норм, але потребує

спеціальної уваги, бо до останнього часу такі правові норми згадувались тільки в суто академічному аспекті в підручниках з теорії права та спеціальних дослідженнях проблем тлумачення.

Викладене дає підстави для висновку про те, що норми трудового права, які виявляються при тлумаченні актів законодавства про працю за допомогою висновків ступеня, від протилежного, від попереднього правового явища до наступного або навпаки є реальністю, яка потребує уваги з боку науки і суб'єктів правотлумачення та правозастосування. Враховуючи величезний нормативний масив, який утворюють ці норми, та їх фактичне ігнорування в науці й на практиці, доцільно було б у визначенні норм права взагалі і норм трудового права, зокрема, спеціально зазначити такі види правових норм.

Список використаної літератури

1. *Васьковський Е. В.* Цивилистическая методология. Учение о толковании и применении гражданских законов. — М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. — 508 с.
2. *Перетерский И. С.* Толкование международных договоров. — М. : Госюриздат, 1959. — 172 с.
3. *Белов В. А.* Гражданское право. Общая часть. Введение в гражданское право : учеб. — М. : Юрайт, 2011. — 521 с.
4. Коментарій до цивільного законодавства України. В 4 т. Т. 4. Методологія тлумачення нормативно-правових актів. — К. : Юридична книга, 2008. — 848 с.
5. *Белов В. А.* «...Выдающийся русский ученый-юрист...» / Васьковский Е. В. Цивилистическая методология. Учение о толковании и применении гражданских законов. — М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. — С. 7-41.
6. *Алексеев С. С.* Общая теория права. В двух томах. Т. II. — М. : Юридическая литература, 1982. — 360 с.
7. *Малинова И. П.* Философия права (от метафизики к герменевтике). — СПб. : Юридический центр Пресс, 2000. — 276 с.
8. *Коваль В. М.* Проблеми застосування норм матеріального права у господарському судочинстві. — Одеса : Юридична література, 2011. — 528 с.
9. *Карабань В. Я.* Тлумачення актів цивільного законодавства України. Дис. ... канд. юрид. наук. — Одеса, 2007. — 193 с.
10. *Самсін І. А.* Тлумачення актів законодавства про оподаткування України. Дис. ... канд. юрид. наук. — Одеса, 2009. — 239 с.
11. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватись колективна (бригадна матеріальна відповідальність). Затв. наказом Мінпраці від 12.05.1996 № 43 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. — 1996. — № 6. — С. 92-96.