

нестабильностью и не вписываются в рамки традиционных трудовых отношений. Существуют различные подходы к этой проблеме.

Немаловажное значение имеет определение работодателя при заемном труде, поскольку функции работодателя, частично выполняются как агентством, так и пользователем. В большинстве стран Западной Европы агентство заемного труда рассматривается как работодатель заемного работника со всеми вытекающими последствиями. Социальное обоснование того, чтобы рассматривать в качестве работодателя именно агентства заемного труда, заключается в том, что они могли бы избегать обязанностей работодателя, и действовали бы в качестве своеобразных агентов по продаже рабочей силы, ни мало не заботясь об условиях труда работников. Слабый уровень социальной защиты, которая предоставляется заемному работнику, и отсутствие статуса работодателя позволили бы агентствам заемного труда избегать финансовых выплат в социальные органы, таких как отчисления из фонда заработной платы или выплаты в фонды социальной защиты. Именно поэтому агентства заемного труда должны выступать в качестве работодателей при заемном труде.

Агентства заемного труда способны сыграть важную роль в уменьшении безработицы и решении иных социальных проблем, с которыми сталкивается многие страны. Поэтому необходимо изучить зарубежный опыт в отношении специальных правовых норм, направленных на регулирование работы агентств заемного труда, и внести соответствующие изменения в трудовое законодательство Российской Федерации.

**Ерьоменко В.В.,**

канд. юрид. наук., доц. кафедры  
трудового права Национального университета  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **НОРМИ ПРАВА, ЩО ВИЯВЛЯЮТЬСЯ ПРИ ЛОГІЧНОМУ ОПРАЦЮВАННІ ПОЛОЖЕНЬ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

У науці трудового права правові норми, що виявляються при логічному опрацюванні нормативних текстів переважно не досліджувались, у вищих навчальних закладах вони, як

правило, не вивчаються, а тому застосовуються, в тому числі судами, суто інтуїтивно. Усе це актуалізує дослідження проблеми норм трудового права, що виявляються при логічному опрацюванні положень законодавства.

Виходячи із логіки людського мислення, слід визнати, що із кожного положення законодавства про працю можна робити висновок від протилежного. Виходить, що принаймні половина змісту нормативних текстів складають твердження, що виявляються за допомогою висновків від протилежного. Відтак треба усвідомлювати, коли твердженням, отриманим за допомогою висновку від протилежного, слід надавати значення правової норми і як слід вирішувати колізії між такими та іншими правовими нормами. Спробуємо дати відповідь на ці запитання.

Значення правової норми не можна надавати твердженню, отриманому за допомогою висновку від протилежного, тоді, коли це твердження виходить за межі предмета регулювання відповідного нормативно-правового акта. Так, із ст. 265 КЗпП, відповідно до якої «особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством», можна зробити висновок про те, що в інших випадках згідно з чинним законодавством особи відповідальності не несуть. Але отримане у такий спосіб твердження не може бути визнане правовою нормою, то воно виходить за межі дії Кодексу законів про працю: цілком очевидно, що, встановлюючи правило ст. 265 КЗпП законодавець не мав на увазі врегулювати відносини, що виходять за межі предмета регулювання цього Кодексу.

В інших випадках за допомогою висновку від протилежного виявляються правові норми, що підлягають застосуванню внаслідок відсутності правових норм, які були б встановлені актами законодавства того ж ієрархічного рівня та які б суперечили нормам, виявленим за допомогою висновку від протилежного. Так, згідно з частиною третьою ст. 42 КЗпП «перевага в залишенні за роботі може надаватись іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України». Звідси можна зробити висновок від протилежного і в такий спосіб виявити правову норму, згідно з якою актами, які не належать до законодавства України, зазначена перевага надаватись не може. Це – повноцінна правова норма, яка забороняє встановлювати зазначену перевагу колективними чи трудовими договорами.

Ще одним засобом логічному опрацювання нормативного тексту, є висновок, який Є.В. Васьковський – творець раціоналістич-

ної методології тлумачення нормативно-правових актів назвав висновком від умов до наслідку або навпаки [3, с. 302]. Використання цього методологічного інструменту є необхідним для логічного опрацювання положень законодавства про працю. Проте і цей методологічний інструмент жодного разу не згадується ні в підручниках з трудового права ні в коментаря до законодавства про працю. За таких умов і в судових рішеннях, інших юридичних документах не зустрічаються посилання на висновок від умов до наслідку або навпаки. Розглянемо один із випадків, коли використання висновку від наслідку до умови є необхідним, а без цього висновку раціональне тлумачення положень актів законодавства про працю є неможливим, і це тягне за собою інтуїтивне, ірраціональне тлумачення відповідних нормативних положень.

Трудові спори розглядаються в судах відповідно до Цивільного процесуально кодексу, ст. 4 якого передбачає, що суд захищає права, свободи та інтереси «у спосіб, визначений законами України». Виникає питання про те, чи «визначений» законом такий спосіб захисту прав працівників як поновлення на роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, обумовленого незаконним звільненням. Текстуально такий спосіб захисту прав працівників в жодному законі не передбачений. Але при логічному опрацюванні частини першої ст. 235 КЗпП такий спосіб виявляється за допомогою висновку від наслідку до умови. Відповідно до цього законодавчого положення у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, що розглядає трудовий спір, тобто судом. Отже, за зазначених умов суд зобов'язаний поновити працівника на роботі. Але суд розглядає цивільні справи не інакше як за зверненням фізичних чи юридичних осіб. Тож для того, щоб суд прийняв рішення про поновлення працівника на роботі, працівник повинен звернутися до суду з такою позовною вимогою. Текстуально таке право працівника в законах не передбачено, але при логічному опрацюванні частини першої ст. 235 КЗпП і ст. 4 ЦПК таке право виявляється за допомогою висновку від наслідку до умови.

Відповідно до частини шостої ст. 96 КЗпП «за результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів

«кладів на відповідній посаді». Конституційний Суд зробив звідси висновок про те, що власник або уповноважений ним орган зправі проводити атестацію працівників [4]. Ця правова позиція могла бути сформульована раціонально тільки за допомогою висновку від наслідку до умови. Застосуванню цього правила могли б перешкоджати тільки спеціальні норми. Але таких правил не існує. Тому правова норма, яка виявляється при логічному опрацюванні положення частини шостої ст. 96 КЗпП, підлягає застосуванню єдине зауваження, яке слід зробити на адресу рішення Конституційного Суду, пов'язане з тим, що в ньому йдеться про атестацію працівників, у той час як із частини шостої ст. 96 КЗпП йдеться про одну із категорій працівників – про службовців.

Ще одним засобом логічного опрацювання нормативного тексту є висновок ступеню. Умови його застосування покажемо на прикладі частини третьої ст. 42 КЗпП. Згідно з цим законодавчим положенням перевага в залишенні на роботі при звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці може надаватись категорії працівників, передбачених законодавством України. Це означає, що не тільки вищий орган виконавчої влади, а й центральні органи виконавчої влади за наявності повноваження регулювати у відповідній частині трудові відносини можуть видавати відповідні нормативно-правові акти та встановлювати ними зазначену перевагу. Тим більше вони мають право встановлювати таку перевагу разом із іншою стороною соціального діалогу при укладенні генеральної чи галузевої угоди.

Відповідно до п. 4 ст. 134 КЗпП працівники несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану в нетверезому стані. Нетверезий стан не охоплює собою стан наркотичного оп'яніння (про це свідчить зміст п. 7 частини першої ст. 40 КЗпП). Суспільство однозначно оцінює вживання наркотичних засобів як більш небезпечне явище, ніж вживання алкогольних напоїв. То якщо повна матеріальна відповідальність настає при завданні шкоди в нетверезому стані, то тим більше така відповідальність має застосовуватись при завданні шкоди в стані наркотичного оп'яніння.

У той же час висновок ступеню не може бути використаний у випадках, коли правові відносини, на які передбачається поширити дію певної правової норми за допомогою висновку ступеню, мають певну ознаку, якої немає у правовідносин, на які дія цієї

правової норми поширюється прямо. Так, можна було б стверджувати, що у випадках, коли власнику або уповноваженому ним органу надається право на розірвання трудового договору, то тим більше він у таких випадках має право перевести працівника на іншу роботу. Але використання висновку від протилежного в подібних випадках було б некоректним, оскільки надання власнику або уповноваженому ним органу права на переведення працівників на іншу роботу має ознаку примусової праці, якої немає у правовідносинах щодо розірвання трудового договору.

Отже, використання висновків від протилежного, від умов до наслідку і навпаки, ступеню є необхідним для логічного опрацювання положень актів законодавства про працю. Ці логічні операції потребують подальшого наукового дослідження, вивчення в курсі трудового права та свідомого використання при тлумаченні нормативно-правових актів.

**Иванчина Ю. В.**

канд. юрид. наук., доц.

кафедры социального права

Уральской академии государственной службы

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ**

В настоящее время основополагающей целью трудового права России является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, а также защита их прав и интересов (ст.1 ТК РФ<sup>1</sup>). Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права более слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. В то же время одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания интересов всех трех партнеров в сфере труда: работников, работодателей и государства.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря (с изм. и доп.).