

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

О.М. Ярошенко, *д-р юрид. наук, проф.*
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ДО ПИТАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ НОРМ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Трудове право України, як і інші галузі вітчизняного права, містить не тільки матеріальні, а й процесуальні норми. Останні, забезпечуючи оптимальні умови правового регулювання трудових відносин, гарантують реалізацію прав працівників і роботодавців і виступають важливим чинником зміцнення законності у сфері застосування праці. Однак не кожній галузі матеріального права відповідає певна процесуальна галузь. Зауважимо, що брак самостійної процесуальної галузі ще не означає, що в галузі матеріального права не існує процесуальних норм і відповідних відносин.

Отже, галузі права, що одночасно містять і матеріальні, і процесуальні норми, уже не є чисто матеріальними, а мають складну матеріально-процесуальну природу. До їх числа, безсумнівно, належить і трудове право України. Однак процесуальні норми в таких галузях не обов'язково утворюють самостійні правові інститути. Вони можуть взаємодіяти з матеріальними нормами й у межах одного правового інституту. Наприклад, такі інститути трудового права, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, охорона праці, дисципліна праці та інші, містять обидва види правових норм (і матеріальні, і процесуальні). Так, ч. 1 ст. 40 КЗпП України (правовий інститут трудового договору) визначає підстави, за яких трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом. Це типовий приклад матеріальної норми. У той же час ст. 43 КЗпП (теж правовий інститут трудового договору), присвячена розірванню трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), містить норми процесуальні. Варто також урахувати, що багато норм трудового права мають змішаний – матеріально-процесуальний характер. Зокрема, ч. 1 ст. 52 КЗпП закріплює, що для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, при якому тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи чи організації з додержанням тривалості робочого тижня, закріпленої в Кодексі.

Деякі вчені-юристи вважають, що процесуальні норми регулюють діяльність тільки щодо застосування права [1, с. 162, 163]. З такою позицією погодитися досить складно. По-перше, ці норми в окремих випадках опосередковують не тільки використання, а й інші форми реалізації норм матеріального права – дотримання, виконання й використання. Так, у трудовому праві України процесуальні норми регламентують порядок дотримання трудових прав, наприклад, процедуру укладення трудового договору, порядок його розірвання з ініціативи працівника або власника чи уповноваженого ним органу тощо. При цьому правозастосування процесу не відбувається, а відповідні процесуальні норми спрямовані на здійснення матеріально-правових норм в інших формах. По-друге, ці норми функціонують у царині не тільки правозастосування, а й правотворчості. У трудовому праві існує низка процесуальних норм, що регулюють процедуру підготовки і прийняття локальних нормативних актів (колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку тощо). Згідно з ч. 1 ст. 142 КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, затверджуваними трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу й виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на підставі типових правил.

Таким чином, процесуальні норми здійснюють регламентацію всього комплексу відносин, що виникають у процесі реалізації норм матеріального права. У трудовому праві процесуальні норми окреслюють форми і способи здійснення трудових прав працівників, процедуру нормотворчої і правозастосовчої діяльності, виконувану власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), порядок притягнення працівників до дисциплінарної й матеріальної відповідальності, а також розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів.

Процесуальні норми в трудовому праві України поряд із загальними ознаками, властивими всім процесуальним нормам вітчизняного права, мають свої особливості. Однією з них є те, що багато таких норм виступають у виді правоположень. Останні є перехідним явищем від індивідуального до нормативного регулювання суспільних відносин. Вони мають загальний характер і певний рівень обов'язковості для нижчестоящих органів. Але це ще не правові норми. У правоположеннях не міститься принципово нових, відмінних від передбачених чинним законодавством правил поведінки. Вони лише уточнюють, деталізують правові норми з огляду на фактичні обставини, тому щодо юридичних норм правоположення займають підлегле місце. Вони мають процесуальну природу, оскільки створюються у сфері здійснення правових норм для конкретизації їх вимог щодо реальних життєвих ситуацій.

У регламентуванні відносин у сфері праці важливу роль відіграють правоположення, створювані судовими органами. Деякі з них істотно вплинули на формування змісту як чинного КЗпП, так і проекту нового Трудового кодексу України. Не можна погодитися з науковцями, які вважають, що правоположення виробляються тільки судовою практикою [2, с. 15-17]. На наш погляд, вони можуть бути сформульовані не тільки в постановках і рішеннях судових органів, а й в актах інших органів, зокрема, профспілкових.

Правоположення, прийняті профспілковими органами, можна поділити на роз'яснюючі правові норми і конкретизуючі їх. Обидва їх види в сукупності з юридичними нормами виконують регулюючі функції й мають вагомий процесуально-правовий значення. Такий поділ є умовним, тому що в одному й тому ж акті профспілкового органу можуть одночасно міститися і правороз'яснюючі, і правоконкретизуючі положення.

Багато в чому схожими з правоположеннями є рекомендаційні норми, що виходять від державних і профспілкових орга-

нів. Низка локальних норм, що встановлюють умови праці працівників, приймаються власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на підставі рекомендацій, розроблених вищестоящими органами. 22 лютого 2007 р. Президія Федерації професійних спілок України затвердила Примірне положення про цехову профспілкову організацію [3].

Правові норми, як загальнообов'язкові правила поведінки, забезпечуються державним примусом. Елемент обов'язковості рекомендацій обмежений тільки тим, що власник або уповноважений ним орган і виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язані розглянути адресований їм рекомендаційний акт, який можуть як врахувати, так і не брати до уваги. Рекомендаційні норми мають правову природу, однак відрізняються від юридичних за ступенем їх обов'язковості для адресатів.

Як і правоположення, акти-рекомендації виконують регулятивну функцію тільки в сукупності з відповідними юридичними нормами, зокрема, з локальними нормами трудового права. Але, на відміну від правоположень, що існують у царині реалізації правових приписів, вони обслуговують в основному процес локальної нормотворчості і спрямовані на створення оптимальних локальних правових норм, будучи своєрідним матеріалом під час їх конструювання.

До особливостей процесуальних норм трудового права слід віднести також те, що деякі з них становлять собою локальні норми, прийняті на підприємстві власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації. Ці норми можуть, наприклад, регламентувати порядок внесення доповнень і змін у зміст колективного договору, процедуру встановлення і зміни норм праці тощо.

В останні роки значного поширення отримали стандарти підприємств. Вони є нормативними актами локальними, часто мають процесуальний характер. Так, у стандартах підприємства інколи закріплюються порядок виконання певних юридичних дій, процедура розробки й затвердження нормативних документів тощо.

Одним з напрямків удосконалення вітчизняного трудового права є подальший розвиток процесуальної регламентації відносин. Вважаємо, що для вирішення питання про перспективи розвитку останньої необхідно: (а) визначити, які саме відносини у сфері праці слід вважати процесуальними, і (б) з'ясувати, які з них мають потребу в правовому регулюванні.

З нашого погляду, існування процесуальних відносин не можна обмежувати цариною юрисдикційної діяльності, адже вони виникають при здійсненні будь-яких форм правозастосовчої і правотворчої діяльності, складаються практично у всіх галузях вітчизняного права і спрямовані на реалізацію матеріально-правових норм цих галузей.

Характерними рисами процесуальних відносин у трудовому праві є: 1) широка участь профспілкових органів, що виступають суб'єктами багатьох процесуальних відносин, і 2) широке використання профспілкових норм при регламентуванні процесуальної діяльності, які набувають при цьому певного процесуального значення.

Окремі вчені вважають, що організаційні відносини в правовій сфері можуть існувати тільки в правовій формі [4, с. 12]. На нашу думку, це не зовсім правильно. Однією з їх особливостей у трудовому праві є те, що деякі з них регулюються численними приписами поведінки неюридичного змісту, правилами організаційної діяльності тощо. У зв'язку з цим одне із завдань науки трудового права полягає в тому, щоб, з одного боку, виявити, які з процесуальних відносин вимагають правової регламентації, а з другого – визначити ефективність чинних процесуальних правових норм, накреслити шляхи їх подальшого вдосконалювання.

Список літератури: 1. Акопова Е.М. О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения: Сб. науч. тр. // Под ред. Е.М. Акоповой. – М.: Изд-во МГУ, 1975. – С. 159 – 163. 2. Братусь С.Н., Венгеров А.Б. Понятие, содержание и формы судебной практики // Судебная практика в советской правовой системе: Сб. науч. тр. / Под ред. С.Н. Братуся. – М.: Изд-во МГУ, 1975. – С. 7 – 17. 3. Про Примірне положення про цехову профспілкову організацію: постанова Президії Федерації професійних спілок України від 22.02.2007 р., №ПІ-10-7 // www.rada.gov.ua. 4. Соляник В.М. Отраслевое правовое регулирование условий труда и заработной платы рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / ВНИИС. – М., 1973. – 14 с.

Надійшла до редакції 09.10.2007 р.