

УДК 349.2



КОЛІЗІЇ МІЖ КОНКРЕТНИМИ НОРМАМИ ТА ОСНОВНИМИ ЗАСАДАМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В. В. ЄРЬОМЕНКО,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків*

Розглянуто проблеми розмежування та застосування на практиці основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин та конкретних правових приписів.

Ключові слова: основні засади (принципи) трудового права, загальні і спеціальні норми, колізії й прогалини норм трудового законодавства.

У науковій літературі ніколи не було обґрунтовано і належно розв'язано проблему колізій між основними засадами (принципами) трудового законодавства та конкретними правовими нормами. На підтвердження цього далі за текстом процитовано відповідні твори теоретиків права та науковців-фахівців у галузі трудового права. Однак на практиці не визнано за можливе відмовитися від законодавчого закріплення основних засад (принципів) законодавства про працю.

Під час внесення численних змін та доповнень до чинного Кодексу законів про працю України (далі за текстом – КЗпП) його ст. 2, що завжди тлумачилась як така, що закріплює основні засади (принципи) законодавства про працю, із нього не була вилучена. З іншого боку, КЗпП 20.03.1991 р. було доповнено статтею, що закріплює принцип рівності трудових прав громадян України.

Не відмовився законодавець від ідеї законодавчого закріплення основних засад (принципів) і під час розробки проекту Трудового кодексу України (далі – Проект). У його ст. 3 було сформульовано 19 основних засад правового

регулювання трудових відносин враховуючи положення про недопущення дискримінації та заборону примусової праці [9].

Але марними є спроби віднайти в чинному КЗпП чи в Проекті положення про те, в який же спосіб слід під час правозастосування вирішувати колізії між основними засадами (принципами) трудового законодавства та конкретними правовими приписами. Тому аналіз цієї проблеми слід визнати актуальним.

Дискусії навколо понять не завжди виявляються плідними. Але наразі необхідно з'ясувати, про що, власне, йдеться, коли вживаються терміни «основні засади» («принципи») та «конкретні правові приписи». Терміни «принципи» та «конкретні правові норми» вживаються, наприклад, у роботах О. Смирнова [13, с. 21], С. Прилипка і О. Ярошенка [8, с. 37].

Можна було б виходити з того, що до основних засад (принципів) належать законодавчі положення, які нині закріплені в ст. 2 КЗпП або внесені до ст. 3 Проекту. Водночас усі інші положення, що містяться в чинних актах законодавства про працю, можна було б вважати конкретними правовими приписами. Але це був би суто формальний підхід. Він не враховував би, зокрема, таких чинників, як різноманітність нормативного матеріалу, внесеного до ст. 2 КЗпП і ст. 3 Проекту, та відсутність нормативного закріплення у ст. 2 КЗпП і ст. 3 Проекту принципу верховенства права. Подальше ж ігнорування принципу верховенства права як регулятора трудових відносин є неприпустимим, оскільки віддаляє правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин від того конституційного положення (принципу верховенства права, закріпленого в ч. 1 ст. 8 Конституції), яке має найвищу юридичну силу і відтворює дух Конституції України.

За відсутності законодавчого визначення поняття основних засад (принципів) законодавства про працю та законодавства взагалі є сенс звернутися до тлумачення їх (принципів) актами законодавства. Але цей шлях виявляється хибним. Так, якщо спробувати з'ясувати зміст поняття основних засад (принципів) на підставі Конституції України, то виявляється, що воно охоплює і принцип верховенства права, що має якнайширший зміст і потребує

не лише конкретизації, а й осмислення й поступового впровадження в суспільні відносини, і суто конкретні законодавчі положення. До таких, наприклад, належать припис п. 8 ч. 3 ст. 129 Конституції України, яким відповідним особам надається право апеляційного та касаційного оскарження рішення суду (крім випадків, встановлених законом), і припис п. 9 тієї ж частини, що покладає на осіб, яких це стосується, обов'язок виконувати рішення суду. Такі ж результати дає і звернення до ст. 3 Проекту.

Оскільки чинні законодавчі акти не дають змоги визначити зміст поняття основних засад (принципів) трудового законодавства, постає необхідність звернутися до навчальної та наукової літератури. Її аналіз показує зокрема, що на базі наукового положення про необхідність розмежування загальносоціального і юридичного права [3, с. 40] науковці-фахівці у галузі трудового права стали виокремлювати принципи права і правові принципи. «Принципи права, – пише П. Пилипенко, – як категорія об'єктивної дійсності є тими засадами, на яких ґрунтується система права <...> На відміну від принципів права, правові принципи відображені в нормативних актах у вигляді окремих загальних положень (нормативних принципів) ... або ж у «прихованому» вигляді, коли їх зміст випливає з багатьох норм...» [7, с. 55-56]. П. Пилипенко цю думку викладає в інших роботах [15, с. 43-44], його також підтримують деякі науковці [2, с. 6].

Здавалося б, уже з наведеного зрозуміло, що принципи так званого загальносоціального права не внесено до змісту трудового законодавства і вони не мають регулятивного значення. Норми загальносоціального права, зазначає П. Пилипенко, є керівними ідеями для юридичного права. «Звідси, – продовжує він, – випливає і регулятивна природа принципів права» [7, с. 53]. Однак не зовсім ясно, в який же спосіб автор дійшов висновку про те, що принципи права як категорія об'єктивної дійсності стають регулятором суспільних відносин, маючи на увазі, що певне явище, яке є регулятором суспільних відносин, підлягає застосуванню судом під час вирішення спору, що виникає внаслідок цих відносин.

Певною відповіддю на це запитання є думка про те, що принципи права виступають як надпозитивні засади, свого роду вище право, засноване на ідеях гуманізму і соціальної справедливості [3, с. 172]. У галузі трудового права цю думку підтримав Д. Паньков [6, с. 65]. Цілком очевидно, що під принципами права тут розуміють принципи того права, яке вище названо загальносоціальним, оскільки не можна віднести до надпозитивного права принципи, які закріплені у позитивному праві.

Ідея надпозитивного права дістала у вітчизняній правовій науці широку підтримку. Особливо слід звернути увагу на те, що ідею надпозитивного права сприйняв Конституційний Суд України та відтворив її в одному зі своїх рішень: «одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства» [11].

Іншу думку висловлював Р. Герцог, колишній голова Федерального конституційного суду ФРН, а згодом Президент ФРН: «Позитивізм вважає, що права діють відповідно до того та в тому обсязі, в якому вони гарантуються державно-правовими нормами (нормативістська теорія Кельзена). Від цих прав відрізняються ті, джерелом яких є християнські цінності, що не потребують державного визнання, а діють як надпозитивні права. Але такий підхід не має особливого практичного значення у ФРН, оскільки Основний закон і без цього містить широкий перелік прав, й не було особливої необхідності проголошувати або вдаватися до поняття надпозитивних прав...» [5, с. 15].

Ідея надпозитивного права тим паче неприйнятна для України, яка є однією з небагатьох країн, де принцип верховенства права закріплений безпосередньо в Конституції, тобто інтегрований у позитивне право. За принципом верховенства права будь-який нормативно-правовий акт не може бути витлумачений у правозастосуванні всупереч природі людини, якій притаманні ознаки розумності й моральності. Принцип верховенства права реалізується, перш за все, за умови його визнання народом та надання народом

повноважень державі вчиняти дії для суспільства в цілому. Усі права і свободи людини і громадянина витікають із зазначеного принципу, який має розумітися не тільки як верховенство права у державі, а й у суспільстві та особі.

З огляду на викладене в аспекті цієї статті немає сенсу вести мову про явище, яке відповідно до термінології, що використовується у цитованих висловлюваннях, позначається як принципи права («загальносоціального»). З метою правозастосування (зокрема для вирішення колізій між принципами трудового законодавства та конкретними правовими приписами) немає сенсу також звертатися до принципів (основних засад), що не внесені до законодавчих актів у вигляді нормативних положень, а впливають із багатьох норм. Думку про існування таких принципів висловлював, зокрема, О. Смирнов [13, с. 23], його підтримали й інші науковці.

Законодавець, формулюючи основні засади правового регулювання трудових відносин у ст. 3 Проекту, не робив будь-якого застереження про те, що принципи правового регулювання трудових відносин можуть також виводитись з численних норм трудового законодавства. Немає таких застережень ані в ст. 4 Закону України «Про охорону праці», в якій формулюються принципи державної політики в галузі охорони праці, ані в ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення», в якій формулюються основні принципи державної політики зайнятості населення.

У численних законодавчих актах інших галузей права під час формулювання основних засад (принципів) також не робиться застереження про можливість застосування принципів, які впливають із конкретних правових норм. Отже, такі основні засади (принципи) як явище, що має враховуватися під час правозастосування, взагалі не існують. Цим заперечується їх існування взагалі. Однак у науковій літературі зазначається, що провідна роль принципів забезпечується їх прямим чи непрямим закріпленням у нормах права, тобто вони можуть бути прямо сформульовані в законодавстві або ж впливати з його загального сенсу. Основні засади (принципи) мають бути не лише орієнтиром правотворчої і правозастосовної

діяльності, а й беззаперечною вимогою до цієї діяльності.

Стосовно цієї статті під основними засадами (принципами) законодавства про працю слід розуміти тільки ті керівні ідеї, що формулюються в законодавчих актах. Але не всі вони позначаються в актах законодавства про працю як основні засади (принципи). Тож проблема розмежування основних засад (принципів) і конкретних правових приписів залишається.

У радянській теорії права було опрацьовано дві позиції стосовно регулятивного значення принципів права. Одну з них чітко висловив В. Лазарєв: «Принципи права самостійно не регулюють і не можуть регулювати поведінку людей» [4, с. 126]. Такої ж думки дотримується й І. Самощенко [12, с. 36]. Іншу позицію висловлено зокрема наступною діалектичною формулою: «...Суд повинен керуватися усією системою принципів права і на цій підставі точно і неухильно застосовувати юридичні норми...» [16, с. 155]. Ця діалектика є незбагненою, оскільки все-таки треба відповісти на запитання, як же мають вирішуватися колізії між основними засадами та конкретними правовими нормами. За наявності такої колізії неможливо одночасно керуватися системою принципів права і застосовувати конкретні юридичні норми. Але таку думку висловлювали і в новітній літературі з трудового права. По суті, вона стала панівною. Так, В. Прокопенко писав: «...Принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими... Органами з розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів» [10, с. 37]. З одного боку, тут стверджується, що принципи є обов'язковими правовими приписами, тобто підлягають прямому застосуванню судом як правові норми. З іншого – автор украй обмежує сферу практичного застосування принципів (основних засад) трудового права.

Проте існують й дещо конкретніші думки про механізм соціальної дії принципів права: «Вони можуть слугувати критерієм легітимності чинного законодавства, використовуватися для оцінки його змісту» [14, с. 174]. Якщо розкрити зміст цитованого теоретичного положення, то можна дійти висновку, що положення законодавства, котрі суперечать принципам права,

застосовуватися не повинні, а використання принципів для оцінки змісту законодавства і має на меті виявлення колізій між принципами права, з одного боку, та конкретними положеннями актів законодавства – з іншого.

Аналогічно й Д. Паньков зазначає, що «зміст правових норм і інститутів не може суперечити принципам» [6, с. 67]. Це стримане висловлювання також можна було б інтерпретувати як неможливість застосування норм трудового права, котрі суперечать принципам цієї галузі права. Але, визначаючи роль принципів трудового права як специфічного регулятора суспільних відносин, що належать до предмета трудового права, автор пише тільки про те, що принципи як специфічний регулятор можуть застосовуватися за відсутності правових норм, на підставі яких підлягає вирішенню трудовий спір, тобто за наявності прогалин у трудовому праві [6, с. 65].

У суміжних галузях юридичної науки також прямо або завуальовано запроваджується ідея переважного застосування принципів галузі права перед конкретними її нормами. Так, Н. Бондаренко наголошує: «... Коли з'ясується, що правова норма суперечить основній zasadі цивільного законодавства ... суд повинен ... прийняти рішення, що спирається на принцип цивільного права...» [1, с. 132].

Тож необхідна розробка чіткішої й конструктивнішої концепції способів вирішення колізій між принципами правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносинами.

Насамперед слід звернути увагу на конституційно зумовлену необхідність поділу основних засад (принципів) трудового законодавства на дві категорії. До першої належить принцип верховенства права. Він – один, але дуже багатий за змістом, містить численні основні засади. Юридична сила принципу верховенства права зумовлена вже тим, що він міститься в Конституції України. Уже тому він має вищу юридичну силу, ніж будь-які положення Кодексу законів про працю, і не має значення, є вони основними засадами (принципами) чи конкретними законодавчими положеннями. Але цим не обмежується характеристика юридичної сили принципу верховенства права.

Формулювання ч. 1 ст. 8 Конституції «В Україні визнається й діє принцип верховенства права» слід тлумачити так: жодне положення будь-якого підзаконного нормативно-правового акта чи законодавчого акта або Конституції України не може бути застосоване всупереч принципу верховенства права.

Викладене може бути підставою для занадто радикальних висновків: якщо будь-яке нормативне, в тому числі й конституційне, положення підлягає перевірці на відповідність принципу верховенства права, що має досить широкий зміст, то й потреби у більшості норм трудового права немає. Це – занадто радикально. Тому конкретні норми трудового права не слід застосовувати тільки у випадках, коли вони вочевидь суперечать цьому принципу.

Отже, якщо йдеться про колізії між принципом верховенства права (його складовими), з одного боку, та конкретними приписами трудового права – з іншого, то вони мають розв'язуватися на користь принципу верховенства права та його складових (з урахуванням викладеного).

Але за 18 років після прийняття Конституції України, що закріплює принцип верховенства права, законодавець не тільки не доповнив чинного КЗпП принципом верховенства права, а й не знайшов для нього місця у Проекті, хоча останнім пропонувалося закріпити дев'ятнадцять принципів. Однією із причин цього є відсутність інтересу до проблеми верховенства права в науці трудового права.

Стосовно решти основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин, то, якщо за зразок брати той їх перелік, що пропонувався закріпити в ст. 3 Проекту, слід зважати передусім на таке. Під заголовком «Основні засади правового регулювання трудових відносин» у ст. 3 Проекту формулювався різнорідний матеріал. Його можна поділити на три категорії, на три види правових приписів.

Перший вид них – норми прямої дії. Так, якщо в п. 13 ст. 3 Проекту закріплювалася така, серед основних засад правового регулювання трудових

відносин, як забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, то це – норма прямої дії. Право працівників, що прямо впливає з цієї норми, підлягає безумовному захисту. У частині, де п. 13 ст. 3 Проекту не визначав учасників правовідносин щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування, це законодавче положення слід інтерпретувати як бланкетну норму, котра передбачає, що спеціальними правилами мають бути визначені й види загальнообов'язкового державного соціального страхування, і страхувальники, і страховики, і розміри зборів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, і строки їх сплати, і механізм стягнення тощо.

Другий вид нормативних положень, що увійшли до ст. 3 Проекту як основні засади правового регулювання трудових відносин, – це класичні принципи. До них належить, наприклад, принцип поєднання державного й договірної регулювання трудових відносин, закріплений у п. 7 ст. 3 Проекту.

Нарешті, у переліку основних засад правового регулювання трудових відносин, наведеному у ст. 3 Проекту, містяться й ті, що є декларацією держави про її соціальні наміри.

Тепер ми підійшли до питання, як розв'язувати колізії між основними засадами (принципами) правового регулювання і конкретними правовими нормами. Характеристика основних засад (принципів) як керівних ідей дає підстави вважати, що колізії між основними засадами (принципами) та конкретними правовими нормами мають вирішувати на користь перших. Але чинне законодавство про працю жодних підстав для такого висновку не дає. За загальним правилом основні засади (принципи), закріплені в законодавчих актах, є загальними правовими приписами, а перевагу в застосуванні мають конкретні (спеціальні) правові норми. Щоправда, такого правила також не закріплює жоден законодавчий акт. Але воно впливає з логіки нормативно-правових актів. Однак теза про переважне застосування конкретних правових норм перед основними засадами (принципами) правового регулювання трудових відносин потребує певного уточнення.

По-перше, якщо взяти ст. 2 КЗпП чи ст. 3 Проекту, то помітимо тут положення, які відтворюють положення Конституції, а отже, мають юридичну силу конституційних положень і перевагу в застосуванні перед конкретними нормами, що формулюються у КЗпП, інших законах, а тим паче в підзаконних актах.

По-друге, слід брати до уваги й те, що принципи правового регулювання трудових відносин, які формулюються в законодавчих актах, не можуть застосовуватись усупереч конкретним нормам, що регулюються в актах такої само або вищої юридичної сили, але можуть застосовуватись усупереч конкретним правовим нормам, які формулюються в підзаконних нормативно-правових актах.

Викладене свідчить, що розмежування основних засад (принципів) правового регулювання трудових відносин і конкретних правових приписів сьогодні не лише становить академічний інтерес, а й має істотне практичне значення. Тож треба повернутися до проблеми такого розмежування. Законодавчий досвід нашої країни свідчить, що юридичне закріплення отримують нормативні положення різного рівня узагальнення – від конкретних правових норм, що відтворюють глибоку диференціацію правового регулювання трудових відносин і стосуються обмеженого кола працівників, до основних засад трудового права найвищого рівня узагальнення. Між цими двома полюсами наявний широкий спектр правових приписів, які різняться рівнем їх узагальнення. Розмежувати основні засади (принципи) і конкретні правові приписи за критерієм рівня узагальнення нормативних вимог, що в них формулюються, неможливо через невизначеність цього критерію. Використання інших змістовних критеріїв для таких цілей є також неможливим. За таких умов залишається один вихід – використати формальний критерій. Якщо певне законодавче положення називається в Конституції чи законодавчому акті основною засадою (принципом), його застосовують як основну засаду (принцип), в тому числі в порядку, передбаченому ч. 7 ст. 8 ЦПК і ч. 7 ст. 9 КАС. У решті випадків нормативні положення, зокрема й

найвищого рівня узагальнення, застосовують як конкретні правові приписи.

Сформульовані у цій статті положення в частині, що стосуються вирішення колізій між основними засадами (принципами) законодавства про працю, можуть бути використані під час правозастосування. Положення про верховенство права як принцип трудового права могло б бути використане під час розробки нового Проекту або внесення змін та доповнень до КЗпП. Для з'ясування змісту принципу верховенства права як найзначущішого основного принципу трудового права потрібне подальше докладне дослідження.

Список літератури:

1. *Бондаренко Н. А.* Принципы гражданского права и их роль в нормотворческой и правоприменительной деятельности / Н. А. Бондаренко // Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – Т. 22 (61). – 2009. – № 1. – С.128–132.
2. *Гарасимів Т. З.* Принципи права соціального забезпечення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. З. Гарасимів. – К., 2002. – 16 с.
3. *Колодій А. М.* Принципи права України / А. М. Колодій. – К. : Юрінком, 1998. – 208 с.
4. *Лазарєв В. В.* Применение советского права / В. В. Лазарев. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1972. – 200 с.
5. *Общая теория прав человека* / под ред. Е. А. Лукашевой. – М. : Норма, 1996. – 520 с.
6. *Паньков Д. А.* Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук. / Д. А. Паньков. – Одеса, 2007. – 210 с.
7. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права / П. Д. Пилипенко. – Львів, 1999. – 214 с.
8. *Прилипко С. М.* Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
9. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Інформ.-пошук. система «Ліга». – Режим доступу : <http://JFOUSOOV.LHT>.
10. *Прокопенко В. Г.* Трудове право : підруч. / В. Г. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі №1-33/2004 про призначення судом більш м'якого покарання від 02.11.04 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.
12. *Самощенко И. С.* О нормативно-правовых средствах регулирования поведения людей / И. С. Самощенко // Правоведение. – 1967. – № 1.
13. *Смирнов О. В.* Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. л-ра, 1977. – 216 с.
14. *Теория права и государства : учеб. для вузов* / под ред. Г. Н. Манова. – М. : Бек, 1996. – 336 с.
15. *Трудове право України : навч. посіб.* / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
16. *Явич Л.С.* Общая теория права / Л. С. Явич. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. – 282 с.

Ерёменко В. В. Коллизии между конкретными нормами и основными принципами правового регулирования трудовых отношений.

Освещены проблемы разграничения и применения основных принципов правового регулирования трудовых отношений и конкретных правовых норм.

Ключевые слова: основные принципы трудового права, общие и специальные нормы, коллизии и пробелы норм трудового законодательства.

Yer'omenko V. V. Conflicts of specific provisions and fundamental principles of labour relations regulation.

Problems of differentiation and application of the fundamental principles of legal regulation of labour relations and specific provisions are covered in this article.

Key words: fundamental principles of labour law, general and special rules, conflicts and deficiencies of rules in labour legislation



Розширена анотація

статті Єр'оменко В. В. «Колізії між конкретними нормами та основними засадами правового регулювання трудових відносин»

Yer'omenko V. V., candidate of law, assistant professor, Department of Labour Law, Yaroslav Mudryi National Law University, Kharkiv

An extended abstract of a paper on the subject of:

«Conflicts of specific provisions and fundamental principles of labour relations legal regulation»

This work investigates the following issues: problems of differentiation and application in practice of the fundamental principles of labour legislation and specific legal provisions, in particular, interpretation of the principles using legislative enactments; determination of legal principles and maxims of law; correlation of suprapositive law principles and principles embodied in positive law; possibility to deduce principles of legal regulation of labour relations from numerous provisions of labour legislation; ideas as to the mechanism of social effect of legal principles etc.

The analysis of achievements in science, generalization of practice of enforcement of law, European and domestic experience, principles and methodology of scientific research allowed the author to admit that normative provisions of different level of generalization – from specific legal norms creating deep differentiation of legal regulation of labour relations and affect only limited circle of workers, to the fundamental principles of labour law having the highest level of generalization. Between these two poles there is a wide range of legal prescriptions which vary in the level of their generalization. To differentiate the fundamental principles and specific prescriptions of law on the basis of such criterion as a level of generalization of normative requirements worded there, is impossible because of

ambiguity of this criterion. It is also impossible to use other substantial criteria for these purposes. Under such conditions there is only one alternative – to use a formal criterion. If a certain legislative provision is referred to as a fundamental principle in the Constitution or a legislative enactment it is applied as the fundamental principle including Part 7, Art.8 of the Civil Procedure Code and Part 7, Art.9 of the Code of Administrative Judicial Proceeding. In the rest of cases statutory provisions including the provisions of the highest level of generalization are applied as specific prescriptions of law.

Key words: fundamental principles of labour law, general and special rules, conflicts and deficiencies of rules in labour legislation

