

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЩО ВИЯВЛЯЮТЬСЯ ПРИ ЛОГІЧНОМУ ОПРАЦЮВАННІ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНОДАВСТВА

Єрмоєнко В. В.

Національний університет «Юридична академія імені Ярослава Мудрого», м. Харків, Україна

Логічне опрацювання положень актів законодавства України про працю здійснюється за допомогою висновків від протилежного, від умов до наслідку і навпаки, ступеню. За допомогою таких висновків виявляється щонайменше половина нормативного змісту актів законодавства про працю. Використання цих висновків при тлумаченні актів слід враховувати і значення цих висновків для вирішення колізій між положеннями законодавства про працю, між нормами трудового права.

Ключові слова: положення законодавства про працю; логічне опрацювання; колізії; висновок від протилежного; висновок від умов до наслідку, висновок ступеню.

Правові норми, що виявляються при логічному опрацюванні нормативних текстів, помічені уже давно. Такі правові норми є загальнопоширеним явищем, у тому числі в актах законодавства про працю. Вони є істотною і повноцінною складовою в системі норм трудового права. Як такі вони потребують дослідження в науці, вивчення і належного застосування. Але у науці трудового права вони не досліджувались, у вищих навчальних закладах вони 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.

Хоч у науці трудового права норми, що виявляються при логічному опрацюванні нормативних текстів, не досліджувались, ця проблема досліджувалась у загальнотеоретичному або цивільно-правовому аспектах Васьковським Є. В., Вільнянським С. Й., Черданцевим О. Ф., а також колективом авторів-розробників методології тлумачення нормативно-правових актів [1].

Метою цієї статті є дослідження норм трудового права, що виявляються при логічному опрацюванні положень законодавства, пошук способів вирішення колізій між такими нормами та іншими нормами трудового права.

Виходячи із логіки людського мислення, слід визнати, що із кожного положення законодавства про працю можна робити висновок від протилежного. Отже 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, бо 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 на 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.

Але найчастіше за допомогою висновку від протилежного виявляються правові норми, які не підлягають застосуванню унаслідок їх суперечності іншим правовим нормам, які встановлені нормативно-правовими актами того ж ієрархічного рівня і є текстуально закріпленими. Значення висновку від протилежного у таких випадках не може недооцінюватись хоч виявлені за його допомогою правові норми і не підлягають застосуванню, цей висновок є незамінним інструментом вирішення колізій між правовими нормами. Для прикладу проаналізуємо положення частини п'ятої ст. 153 КЗпП.

У першому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП встановлюється положення, яким власнику або уповноваженому ним органу забороняється (він «не вправі вимагати») вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя. Проте в подальшому сферу дії зазначеної заборони законодавець поширює на всі випадки, коли умови праці не відповідають законодавству про охорону праці. Уже в межах законодавчого положення, яке формулюється у першому реченні частини п'ятої, закладена колізія, бо спочатку наголошується на явній небезпеці, а потім забороняється вимагати виконання роботи в умовах, що в будь-який спосіб не відповідають законодавству про охорону праці. Виникає питання про те, якій же правовій нормі надати перевагу: тій, що встановлює заборону вимагати виконання роботи, поєднаної з «явною небезпекою для життя», чи тій, що забороняє вимагати виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Оскільки фахівці, у тому числі і науковці, не володіють таким інструментом логічного опрацювання нормативного тексту як висновок від протилежного, то висловлюється така думка, що перевага при правозастосуванні має надаватись спеціальній нормі, що забороняє вимагати виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою

для життя. Це твердження має певний резон. Дійсно є дві правові норми з однаковою диспозицією, що забороняє власникові або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи. Гіпотези у цих правових норм є різними, а співвідносяться вони як рід (зазначена диспозиція діє, якщо умови праці не відповідають законодавству про працю) і вид (зазначена диспозиція діє, якщо умови праці настільки істотно не відповідають законодавству про працю, що виникла небезпека для життя, до того ж – небезпека явна). Оскільки є гіпотези двох правових норм, що співвідносяться як рід і вид, одна із цих правових норм є загальною (та, що забороняє вимагати виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці), а інша (та, що забороняє виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя) – спеціальною. Спеціальна ж правова норма підлягає переважному застосуванню в силу правила «*lex specialis derogat lex generali*», що є загально-визнаним з часів стародавнього Риму.

Але застосування зазначеного правила в даному випадку є недоречним. У науці справедливо зверталась увага на те, що правові норми можуть бути сумісними і несумісними [1, с. 409-413], а правило «*lex specialis derogat lex generali*» застосовується тільки у разі несумісності правових норм. Дві правові норми, сформульовані в першому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП є сумісними: заборона вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя ніяк не перешкоджає дії заборони вимагати від працівника виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. І навпаки: заборона вимагати від працівника виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці не перешкоджає дії заборони вимагати виконання роботи, поєднаної з небезпекою для життя, хоч і робить цю останню заборону зайвою.

Оскільки дві правові норми, про колізію між якими йдеться, є сумісними, колізія між ними вирішується шляхом використання висновку від протилежного, який слід зробити із правової норми з більш вузькою гіпотезою. Отже, із правової норми, яка формулюється у першому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП і яка забороняє вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, впливає і за допомогою висновку від протилежного виявляється правова норма, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган вправі вимагати від працівника виконання будь-якої роботи, не поєднаної з явною небезпекою для життя (хоч би і в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці). Ця правова норма є несумісною з правовою нормою, що текстуально закріплена в положенні першого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП і забороняє вимагати від працівника виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Колізії між такими правовими нормами, як стверджується в міжгалузевому дослідженні, вирішуються на користь текстуально закріплених правових норм [1, с. 255]. Отже, колізія, про яку тут йдеться, вирішується на користь правової норми, яка текстуально закріплена в положенні першого речення ст. 153 КЗпП і яка забороняє вимагати від працівника виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Але ні тут, ні в цитованому вище міжгалузевому виданні не дається відповідь на запитання про те, у який спосіб із логіки законодавства впливає правило про

перевагу при правозастосуванні текстуально закріплених правових норм перед правовими нормами, які текстуально не закріплені в актах законодавства, але впливають із них і виявляються при логічному опрацюванні положень актів законодавства за допомогою висновку від протилежного. У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на наступне. Правова норма, яка текстуально закріплена в положенні першого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП і яка забороняє вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, відповідно до змісту нормативного тексту поширюється тільки на випадки, позначені у гіпотезі цієї правової норми. Висновком від протилежного ми виводимо дію цього законодавчого положення за межі нормативного тексту, залишаючись, однак, у межах логіки цього тексту. Цілком розумно було б стверджувати, що правова норма, текстуально не закріплена, але виявлена при логічному опрацюванні нормативного тексту, підлягає застосуванню. Але за наявності колізії між цією правовою нормою та текстуально закріпленою правовою нормою перевагу слід надати останній, бо її законодавець текстуально безпосередньо опрацював, а правову норму, що лише логічно закріплена в нормативному положенні, – ні.

Однак розглянутою вище колізією не вичерпуються всі суперечності, що містяться в частині п'ятій ст. 153 КЗпП. Сформулювавши у першому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП заборону вимагати від працівника виконання роботи за певних умов, законодавець у другому реченні цієї ж частини сформулював правову норму, що надає працівникові за певних умов право відмовитися від дорученої роботи. Здавалося б тоді, коли власникові або уповноваженому ним органу забороняється вимагати від працівника виконання певної роботи, тоді ж і працівникові мало б бути надане право відмовитися від дорученої роботи. Але законодавець вирішив інакше і надав працівникові право відмовитися від дорученої роботи за іншої умови. Такою умовою відповідно до положення частини п'ятої ст. 153 КЗпП є виникнення виробничої ситуації, яка є небезпечною для життя чи здоров'я працівника або людей, які оточують працівника, і навколишнього середовища.

Отже, відповідно до положення першого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи за умов, що не відповідають законодавству про працю, але за таких умов працівник не завжди вправі відмовитись від дорученої роботи, а тільки за умов, визначених у положенні другого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП. Як же вирішити цю колізію? Гіпотези цих двох правових норм співвідносяться як рід і вид: гіпотеза правової норми, що формулюється у другому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП, охоплює собою не всі випадки невідповідності умов виконання роботи законодавству про охорону праці (як гіпотеза правової норми, що формулюється в першому реченні частини п'ятої ст. 153 КЗпП), а тільки певну частину таких випадків. Проте використовувати для вирішення цієї законодавчої колізії правило «*lex specialis derogat lex generali*» було б неправильно, оскільки ці дві правові норми не є несумісними.

Тому колізія між цими двома правовими нормами вирішується з використанням висновку від протилежного, який слід зробити із правової норми, що має більш вузьку гіпотезу. Отже, при логічному опрацюванні положення другого речення части-

ни п'ятої ст. 153 КЗпП за допомогою висновку від протилежного виявляється правова норма, згідно з якою за відсутності умов, на які зазначається у цьому положенні, працівник не вправі відмовитись від дорученої роботи. Ця правова норма є несумісною із правовою нормою, що виявляється при юридичному опрацюванні положення першого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП. Юридичний обов'язок (заборона) і суб'єктивне право взаємно пов'язані: із формулювання, що встановлює обов'язок однієї сторони (заборону) правовідносин, юридично впливає суб'єктивне право іншої сторони тих же правовідносин. Таким є зміст категорії правовідносин. Правотворчі органи враховують цей зміст, а тому, нормативно закріплюючи обов'язок, вони в нормативно-правових актах зазвичай не вказують на право, що кореспондує цьому обов'язку. За таких умов слід визнати, що правова норма, яка текстуально закріплює право однієї сторони (заборона для цієї сторони) правовідносин, за юридичною силою є такою ж, як і обов'язок іншої сторони тих же правовідносин, що кореспондує названому праву. Отже, забороні власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці, кореспондує право працівника не виконувати таку роботу. Правова норма, що встановлює таке право працівника, має таку ж юридичну силу, як і правова норма, що встановлює згадану заборону для власника або уповноваженого ним органу. Правова норма, що надає працівникові зазначене право, підлягає переважному застосуванню перед правовою нормою, яка непрямо впливає із положення другого речення частини п'ятої ст. 153 КЗпП, виявляється при логічному опрацюванні цього законодавчого положення та відповідно до якої за умов, не передбачених цим положенням, працівник не вправі відмовитись від дорученої роботи.

Без використання висновку від протилежного задовільне раціональне вирішення колізій між правовими нормами, що встановлені частиною п'ятою ст. 153 КЗпП, є неможливим. Без використання такого висновку при правозастосуванні і в науці тлумачення подібного роду законодавчих положень здійснюється суто інтуїтивно. За таких умов науковці рекомендують суддям мислити метафізично і ірраціонально [2, с. 189]. Раз наука не може дати рекомендації щодо раціональних засобів вирішення колізій, залишається мислити метафізично і ірраціонально.

Ще одним засобом логічному опрацювання нормативного тексту, є висновок, який Васьковський С. В. – творець раціоналістичної 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 коментарях 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 процесуального 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 окладів на відповідній посаді». Конституційний Суд зробив звідси висновок про те, що власник або уповноважений ним орган вправі 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 вивільненні 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.

Список літератури

1. Науково практичний коментар до цивільного законодавства України: В 4-х т. – К. : Юридична книга. – . –
Т.4. Методологія тлумачення нормативно-правових актів. – 2008. – 848 с.
2. Бернюков А. М. Здійснення правосуддя: герменевтичний підхід / Правосуддя: філософське та теоретичне осмислення / [За ред. В. Бігуна] / А. М. Бернюков. – К., 2009. – 300 с.
3. Васьковський Е. В. Цивилистическая методология. Учение о толковании и применении гражданских законов / Е. В. Васьковський. – М. : ЦентрЮрИнфоР, 2008. – 508 с.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі про атестацію державних службовців від 18.07.2003 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – Ст. 1487.

Еременко В. В. Нормы трудового права, выявляемые при логической переработке положений законодательства / В. В. Еременко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2011. – Т. 24 (63). № 2. 2011. – С. 115-122.

Логічне опрацювання положень актів законодавства України про працю здійснюється за допомогою висновків від протилежного, від умов до наслідку і навпаки, ступеню. За допомогою таких висновків виявляється щонайменше половина нормативного змісту актів законодавства про працю. Використання цих висновків при тлумаченні актів слід враховувати і значення цих висновків для вирішення колізій між положеннями законодавства про працю, між нормами трудового права.

Ключові слова: положення законодавства про працю; логічне опрацювання; колізії; висновок від протилежного; висновок від умов до наслідку, висновок ступеню.

Yeryomenko V. Rules of labour law discovered when carrying out logical analysis of legislative provisions / V. Yeryomenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 2. 2011. – P. 115-122.

Logical analysis of the provisions of Ukrainian labour legislation is carried out by means of negative inferences (inferences drawn from the contrary), inferences drawn from conditions to consequence and vice versa, inferences of degree. Using of such inferences is helpful to discover at least half of normative sense of the statutory acts of labour legislation. These inferences should be considered when legislative acts are interpreted and when conflicts of the provisions of labour legislation and conflicts of labour law rules are resolved.

Keywords: provisions of labour legislation; logical analysis; conflicts; negative inference (inference drawn from the contrary); inference drawn from conditions to consequence; inference of degree.

Поступила в редакцію 08.09.2011 з.