

УДК 349.2

ЧИ Є ПРИМУС У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ, АБО КУДИ ПРЯМУЄ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА?

Коваленко О. О.,

*професор кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
ім. Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Реформування законодавства України про працю, що відбувається з часів отримання незалежності, двадцятишестирічне очікування на прийняття сучасного Трудового кодексу України ставлять на порядок денний вирішення невідкладних завдань щодо формування доктринальних положень врегулювання відносин у сфері праці, які мають стати надійним фундаментом упорядкування останніх і забезпечити ефективне дотримання прав та інтересів їх суб'єктів. Однак наразі що в нормотворчій, що в науковій роботі у цій царині відбувається незрозуміле явище, яке характеризується розкитуванням та руйнуванням стрижня системи норм трудового законодавства та науки трудового права, пов'язаними з хибним, викривленим баченням основних категорій трудового права. Це відбувається внаслідок свідомого або несвідомого ігнорування законів теорії права, що відображаються у головних властивостях системи права та відбиваються у засадах її побудови. Зокрема, мова йде про узгодженість системи права, що проявляється в наявності субординаційних і координативних зв'язків між її структурними утвореннями (нормами, інститутами, галузями права, підсистемами права), неможливості їх дії ізольовано одне від одного, доповненні і конкретизації загальних норм спеціальними.

Оформлюючи певну модель поведінки як взірць для наслідування, норма права має впорядковувати певне явище. Таким чином, як норми однієї галузі права пов'язані між собою певними зв'язками, через які вони взаємоузгоджуються, визначають, доповнюють одна одну, так і явища, оформлені цими нормами, також визначають, доповнюють зміст один одного, проростаючи та збагачуючись одне в одному. Ігнорування цих об'єктивних закономірностей побудови системи права не дозволяє галузі права розвиватися, а навпаки призводить до її знищення. І, як це не прикро, до цього прикладають руку науковці-трудовики – ті, хто має обстоювати інтереси науки трудового права, розвивати її відповідно до запитів сучасності з урахуванням об'єктивних змін, які відбулися і продовжують відбуватися в державотворенні, і, як наслідок, викарбовуються у нормах трудового права. Про що конкретно йде мова? Останнім часом наука трудового права поповнюється роботами, в яких не тільки акцентується увага на так

званому «примусі у трудовому праві», особливо як методі забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання чи то умовах ринкової економіки, але й на його нібито визначальній ролі у цьому процесі.¹ Як висловлювався видатний філософ Френсіс Бекон, «на високу вежу можна піднятися лише по гвинтових сходах». Тому відзначимо сходинки, які дозволять обґрунтувати наш висновок.

Прийняття у 1996 р. Конституції України зумовило новий етап існування та розвитку України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість її діяльності. Держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому цілком логічно, що в основі такої держави, як правильно зазначає М. Тесленко, має бути покладено «начало свободи, що становить найвищу основу і мету існування соціуму. В ім'я цього начала змінюється і дійсність»². Однак видається цілком логічним, що це начало свободи має отримати розвиток в оформлених державою, природних правах людини, зокрема у праві на працю – праві, в якому, власне, й відображується людська суть. І зміст чинної Конституції України саме такий системний підхід і відображає. Адже, як влучно зазначив О. І. Процевський, «Конституція України 1996 р. накреслила якісно новий підхід до визначення змісту основних прав і свобод людини і громадянина. Щодо права на працю, то вирішальне значення тут має перехід до ринкової економіки, а також світові і європейські правові стандарти»³. Вперше основне соціально-економічне право людини, – право, реалізація якого забезпечує існування людської цивілізації та її розвиток і започатковує побудову ланцюга виникнення ядра предмета цієї галузі – трудових відносин та фундаменту для розвитку всіх відносин, похідних від трудових, – право на працю, було визначено через свободу волі людини щодо своєї здатності до праці. А саме: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Після цього конституційного положення, що втілює принцип права – принцип свободи праці, остаточно мають припинитися інсинуації на тему примусу в сучасному трудовому праві чи-то як функції права, чи-то як методу забезпечення трудової

¹ Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – К., 2015. – С. 6; Колеснік Т. В. Правовий механізм забезпечення трудової дисципліни в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – К., 2017. – С. 5, 6.

² Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості // Право України. – 2004. – № 7. – С. 40–43.

³ Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України // Економіка і право. – 1999. – № 2. – С. 140–149.

дисципліни, чи-то ще у якомусь вигляді, – взагалі раз і назавжди. Адже, по-перше, Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй¹. Тому будь-яка норма трудового права має виходити із загальних положень Конституції України та, зокрема, її ст. 43 щодо ключового моменту свободи виникнення та існування відносин, пов'язаних безпосередньо чи опосередковано з реалізацією права на працю, і не суперечити ним. Причому, попереджуючи можливість виникнення дискусії з приводу того, чи не плутає автор даної роботи відносини у предметі трудового права, акцентую увагу на тому, що плутанини не відбувається. Відносини з реалізації права на працю – трудові відносини – є відносинами, окремими від відносин щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Однак, і це вже по-друге, саме право на працю є тією вихідною ланкою, яка є початком ланцюга побудови системи всіх відносин, що охоплюються самостійною галуззю трудового права, адже саме його реалізація викликає до життя трудові відносини – відносини, що є ядром трудового права, фундаментом його предмета. Усі інші відносини, що охоплюються предметом трудового права, є похідними від трудових – вони завдячують своїм існуванням саме трудовим відносинам, їх зерно є паростком від зерна трудових відносин, а тому воно не може бути інакшим за своєю природою, сутністю від трудових відносин (звичайно, виняток становлять похідні від трудових відносини, в які вступає держава та її органи, в силу своїх конституційних обов'язків по забезпеченню прав людини). Адже, як кажуть, «яке волонько – таке й полотно». Категорія свободи, якщо можна так висловитися, «вплетена» у трудове право і найяскравіше вона проявляється саме у відносинах між працівником і роботодавцем, навіть якщо це стосується дисциплінарної відповідальності. О. І. Процевський справедливо відзначив, що «дисциплінарний вплив, як і заходи громадського впливу, вкладаються у дії роботодавця чи трудового колективу, які направлені на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором»². Тому в цих відносинах нема і не може бути ніякого примусу. Тим більше, що в жодній нормі КЗпП України слово «примус» не вживається. Таким чином, зазначене приводить до категоричного висновку: сама постановка питання «примус в трудовому праві» та ще й з прив'язкою до сучасності є спробою об'єднання протилежних слів, що мають протилежну природу, у єдине словосполучення, а отже, не те, що не є актуальною, а є, навпаки, пережитком минулого – чужорідним явищем сучасного трудового права.

¹ Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

² Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» та «репресивна» функції? // Право. – 2009. – Вип. 12. – С. 11.