

ВІСНИК ЛЬВІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія юридична

Випуск 34

Видається з 1961 р.

код екземпляра 135399



4. Закон України від 20 червня 1997 року "Про формування Фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення" // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №36. – Ст. 229.
5. Закон України від 26 червня 1997 року "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування" // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №37. – Ст. 237.
6. Закон України від 26 червня 1997 року "Про збір на обов'язкове соціальне страхування" // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №37. – Ст. 237.
7. Н.Пришва. Відрахування у державні цільові та позабюджетні фонди України // Бухгалтерський облік і аудит. – 1996. – №9.
8. Финансовое право. Учебник / Отв. ред. Н.И.Химичева. – М.: Изд-во БЕК, 1996. – 525 с.
9. Постанова Верховної Ради України від 13 грудня 1995 р. "Про основні положення податкової політики і податкову реформу в Україні" // Голос України. – 1996. – 10 січ.
10. Постанова Верховної Ради України від 22 березня 1996 року "Про введення в дію Закону України Про Державний бюджет України на 1996 рік" // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №16. – Ст. 72.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 вересня 1996 року №1154 "Про заходи щодо погашення заборгованості по заробітній платі, пенсіях, стипендіях та інших соціальних виплатах" // Галицькі контракти. – 1996. – №42.
12. Закон України від 15 січня 1998 року "Про внесення змін до статті 2 Закону України Про систему оподаткування" // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №20. – Ст. 104.
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 року №424 "Про використання коштів Фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення" // Урядовий кур'єр. – 1994. – 23 черв.
14. Закон України від 14 лютого 1996 року "Про внесення доповнення до статті 22 Закону України Про зайнятість населення" // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №9. – Ст. 42.
15. Закон України від 27 червня 1997 року "Про державний Про внесення змін до Закону бюджет України на 1997 рік" // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №33. – Ст. 207.
16. Закон України від 30 грудня 1997 року "Про державний бюджет України на 1998 рік" // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №21. – Ст. 109.
17. Цыпкин С. Д. Доходы государственного бюджета СССР – М., 1973.

V. Levkovych

CHARGES TO SOCIAL AND OTHER STATE FUNDS

The article describes charges to social and other state funds, defines their main characteristics and compares charges with taxes. The concept of social state fund is disclosed. The system and classification of social and other state funds are analyzed.

Стаття надійшла до редколегії 01.03.1999

IV. ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

П. Пилипенко

МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА В СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ

Трудове право займає чільне місце у системах права більшості країн світу, незважаючи на досить відмінні підходи до побудови структури права та різний ступінь розвитку і забезпечення суспільних трудових відносин у цих країнах.

У тих державах, де зберігається класичний варіант поділу системи права на публічне і приватне, трудове право характеризується тим, що належить як до сфери приватного, так і до сфери публічного права.

Оскільки трудові відносини приватних осіб, а саме – найманого працівника і підприємця (наймача) – регулюються правовими нормами, то йдеться про приватне право. Що ж до відносин між приватними особами (працівниками) і державними органами з приводу таких проблем, як охорона праці, вирішення трудових спорів судами, тарифного регулювання, то тут переважно діє публічне право.

Поєднання приватного і публічного фактора у трудовому праві виявляється і у специфічних рисах його методу, який передбачає автономне та авторитарне правове регулювання [1, с. 456].

Варто зазначити, що українська правнича наука до сьогодні не дуже схвально ставилася до поділу системи права на приватне й публічне [2, с. 96], і, напевне, тому було прийнято визначати місце певної галузі права у структурі системи права через співвідношення її з окремими суміжними галузями права [3, с. 80].

Не заперечуючи в цілому подібні методологічні підходи до цієї проблеми, спробуємо з'ясувати власне місце трудового права у системі права України, а не його співвідношення з іншими галузями національного права. Для цього скористаємося вже існуючими напрацюваннями юридичної науки щодо співвідношення трудового права з цивільним та адміністративним правом, бо саме на фоні цих двох галузей права, як нам видається, можна показати справжнє місце трудового права у системі права України [4].

Свого часу Р.З. Лівшиць досить ґрунтовно показав хибність конструкції С.С. Алексеева про так звані *профілюючі і не профілюючі* галузі права, яка, якщо її дотримуватись, зводить фактично нанівець усталені підходи до побудови системи права. Цитуючи з цього приводу О.С. Іоффе, який наголошував, "що за наявності в системі радянського права таких основних галузей, як цивільне і адміністративне право, не можуть існувати настільки ж самостійно інші галузі права, а норми, що належать до них за своєю об'єктивною природою стосуються

аргументів робить висновок, що віднесення трудового права до цивілістичної "сім'ї" виглядає досить незграбно [5, с. 117].

Та попри все, трудове право має з цивільним правом низку подібних рис [6]. Передусім це стосується предмета правового регулювання. Виявляється, що самі суспільні відносини, які становлять предмет цих галузей, дуже між собою схожі. Так трудові відносини тісно дотикаються відносини, які регламентуються цивільним правом, що мають об'єктом регулювання виконання певних трудових завдань чи надання послуг. Такими є, наприклад, підряд, доручення, літературне замовлення тощо. Підставою виникнення цих відносин, як і трудових, є договір між сторонами – виконання робіт і у першому і в другому випадках передбачає їх оплатність.

До недавня основним аргументом при розмежуванні трудового та цивільного права була теза про те, що предметом цивільного права є майнові відносини, які виражаються у вартісній формі і при тому утворюють сферу товарного обігу. Трудові ж відносини в умовах панування державної власності на засоби виробництва втрачають речовий характер. Вони не мають вартісної форми, оскільки робоча сила перестала бути товаром, а сама праця втратила найманий характер [7, с. 29].

Звісно, що тепер зовсім інакше сприймаються подібні висновки. Але в той час прояв будь-якого сумніву у тому, що "робоча сила не є товаром", а "праця втратила найманий характер", розцінювався б як "підрив основ політичного ладу" з відповідними негативними наслідками. Тепер уже не таємниця, що радянська держава була фактично найбільшим експлуататором найманої праці, оцінюючи її за найнижчими вартісними розцінками.

У підручнику "Советское трудовое право: вопросы теории" констатується, що "основним змістом трудових відносин є сам процес праці, жива праця, тоді як об'єктом майнових відносин є уречевлена праця" [7, с. 29]. Неважко побачити, що авторами чомусь "зміст" одних відносин протиставляється "об'єкту" інших. Що ж до "самого процесу праці", або так званої живої праці, то трудове право має до неї досить опосередковане відношення.

Отже, оперуючи поняттями "трудові відносини" і "майнові відносини" та намагаючись водночас їх розмежувати, ми швидше досягаємо протилежного. Складається враження, що трудові відносини чимось нагадують різновид майнових відносин.

Простежимо цю залежність детальніше. Для прикладу візьмемо підприємця, головна мета діяльності якого є досягнення прибутку. Прибуток – це саме та "уречевлена праця", що, як уже зазначалося, є об'єктом майнових відносин. Бажаного прибутку підприємець може досягти або за рахунок того, що до належних йому засобів виробництва додасть свою власну "живу працю", або ж використає для цього "живу працю" інших осіб, найнявши їх на роботу. В обох випадках йдеться, як бачимо, про "живу працю", яка, очевидно, являє собою певний "процес". Але у цій конструкції цікава інша деталь.

На прикладі видно, що використання чужої (найманої) праці – це не є головне для досягнення прибутку, а лише додатковий засіб, який можна застосувати, придбавши так само, як і засоби виробництва, для досягнення основної мети. Виходить, що і засоби виробництва, і робочу силу можна набути на підставі відповідних угод, які в основі своїй мають цивільно-правовий характер і відрізняються лише за своєю юридичною формою. Підприємця-

оформлення найму робочої сили підприємець зобов'язується забезпечити належний процес праці. Але це вже наслідок узятих ним на себе додаткових зобов'язань, що виникають в результаті укладення трудового чи колективного договорів.

Аналогічні сумніви можна висловити і з приводу оплати праці. Вважається, що за виконання роботи згідно з цивільно-правовим договором треба оплачувати результат цієї роботи, а за трудовим договором оплати підлягає сама праця. А проте усе це досить умовно, бо в обох випадках видатки на оплату праці (роботи) списуються за статтею "затрати виробництва" з відповідними відрахуваннями до соціальних фондів та сплатою податків. Більше того, з погляду працівника (виконавця робіт) немає значення, як називаються одержані ним кошти – зарплата чи винагорода за виконану роботу [8]. Для нього важливий результат – факт оплати, тобто свого роду прибуток. А це дає підставу вважати, що мета і наймача, і найманого працівника фактично однакова – одержання прибутку кожним з них. Проте досягають вони цього різними способами. Категорія ж "прибуток", як відомо, притаманна більше цивільному праву, ніж трудовому.

Отже, трудові відносини найманої праці є фактично різновидом цивільно-правових відносин. Вони виникають на підставі договору (трудоного) і мають майновий характер. Тому трудове право досить тісно пов'язане з цивільним. Але оскільки трудове право це не лише трудові відносини, а й тісно пов'язані з ними інші відносини, то тим самим воно вже за цією предметною ознакою відрізняється від цивільного [9].

З огляду на актуальність проблеми було б помилкою обминути кодифікаційні процеси, які відбуваються в наш час у галузі цивільного законодавства, оскільки так чи інакше з часом вони мають торкнутися і трудового права. Як відомо, після прийняття Конституції України черговим етапом повинно стати прийняття Цивільного кодексу. Вже тепер робочою групою підготовлено остаточний (так принаймні повідомлялося) варіант проекту такого кодексу, який внесено на розгляд Верховної Ради України. Отож, у одній із статей проекту Цивільного кодексу передбачено, що "відносини, які виникають на підставі укладення трудового договору регламентуються цим кодексом, якщо інше не передбачено спеціальним законом" [10].

Невідомо, як сприймають таку норму "класичні цивілісти", а от щодо "трудошників", то тут асоціації можуть бути за своїм характером діаметрально протилежними – від повного песимізму до, можливо, поміркованого оптимізму, якщо так можна висловитись.

Щодо перших, то складається враження, ніби автори проекту взагалі не знають про трудове право і про те, що існує ціла система законодавства про працю, яка забезпечує регулювання досить специфічного виду договірних відносин, якими є трудові. Якщо так підходити до цієї проблеми, то про трудове право можна говорити, напевно, як про право без майбутнього. Проте сподіваємось, що для поміркованого оптимізму є значно більше підстав.

По-перше, додержуючись принципу "lex specialis derogat lege generali", тобто спеціальний закон скасовує загальний закон (а саме це випливає із змісту цитованої статті проекту ЦК), можемо бути певні у перспективах трудового права. Наявність Кодексу законів Про Працю – яскравий тому приклад.

По-друге, відносини, що виникають з укладенням трудового договору

аргументації твердження про несумісність колективно-трудових відносин чи відносин з приводу нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, або ж відносин з працевлаштування, які визначають специфіку предмета трудового права, з майновими відносинами, що є основою предмета права цивільного [11, с. 4].

По-третє, аргументом на користь самостійності трудового права у системі права України є звичайно досвід правових систем розвинених країн, де, як уже наголошувалося, трудове право існує, незважаючи на різні підходи до побудови системи права. Отже, концептуальні прорахунки, пов'язані з кодифікацією цивільного права, не повинні особливо непокоїти справжніх шанувальників трудового права. Є достатні підстави сподіватися на його подальший розвиток у системі права України.

У контексті досліджуваного питання не можна оминати увагою ще одну наболілу проблему (вже практичного плану), пов'язану з застосуванням цивільного права у сфері трудових відносин. Мається на увазі поширена нині на практиці "трудова угода". За винятком деякої співзвучності термінів вона жодного відношення до трудового права немає і фактично являє собою різновид цивільно-правового договору підряду [12]. Під такою назвою ця угода відома досить давно, але за часів "соціалістичної суспільної організації праці" сфера її застосування була незначною. І тільки з появою приватної власності, приватного підприємництва, особливо до середини 1994 року, спостерігалось загальне захоплення при наймі на роботу застосуванням не трудового договору, а трудової угоди. Створювались іноді парадоксальні ситуації. Наприклад, приватний підприємець винаймав водія для службового автомобіля на підставі трудової угоди. Він щомісяця оформляв акт "прийому-здачі робіт" за угодою, сплачував винагороду за виконану роботу і знову укладав трудову угоду на наступний місячний термін. Керувався при цьому підприємець чисто економічними інтересами, що, як уже зазначалося, безпосередньо впливали з мети підприємництва. А вже використання праці на підставі трудової угоди коштувало йому принаймні на 50% дешевше, ніж залучення до роботи на підставі трудового договору. Особи, які працювали за трудовою угодою, не підлягали обов'язковому соціальному страхуванню, на них не нараховувались ні чорнобильський, ні пенсійний, ні жодний інший обов'язковий платіж. Отож вигоди цивільно-правового характеру залучення до праці були явними порівняно з трудовим договором. Більше того, щодо таких працівників, які використовувались за трудовою угодою, не потрібно було дотримуватись норм максимальної тривалості робочого часу, часу відпочинку, правил охорони праці тощо. Отже, крім того, що держава не отримувала відповідних коштів до спеціалізованих фондів, виявилися не захищеними значною мірою й інтереси самих працівників від фактично необмеженої експлуатації їх праці.

Така ситуація тривала до середини 1994 р., аж поки Верховна Рада України не встановила обов'язкових платежів до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування і в разі виконання робіт за цивільно-правовими угодами [13]. В результаті цього захоплення трудовими угодами дещо спало, але не настільки, щоб можна було говорити про повернення трудовим правом утрачених позицій.

Актуальною і далі залишається проблема охорони трудових прав тих осіб, які працюють за трудовими угодами. Очевидно, законодавець, подбавши про інтереси держави, мав би подальшим своїм кроком вирішити питання захисту

трудового права ця проблема не потребує. Тільки трудовий договір та трудове право можуть достатньою мірою забезпечити належний рівень захисту інтересів і прав суб'єктів трудових правовідносин.

Поглянемо тепер на риси подібності права трудового і права адміністративного. Організаційні моменти, що стосуються прав і виконання обов'язків, підпорядкованості суб'єктів притаманні як трудовому, так і адміністративному праву, з тією лише різницею, що у першому випадку підпорядкованість суб'єктів виникає у результаті добровільно взятих на себе сторонами зобов'язань за трудовим договором, а в другому вона закладена у відповідних нормативно-правових актах.

Досить близькими серед окремих інституцій є інститути трудової дисципліни і державної служби; дисциплінарної і адміністративної відповідальності; професійної освіти і виробничого навчання та ін.

Предметом адміністративного права, як зазначено в науці адміністративного права, є "відносини управлінського характеру, які виникають між державою та фізичними особами на підставі юридичних актів" [14, с. 6]. Як бачимо, за предметом правового регулювання трудове і адміністративне право суттєво відрізняється одне від одного і, як видається, зовсім не потребують додаткових аргументів, щоб відмежувати їх за цією ознакою. Та автор цитованого визначення все ж робить спробу довести, що норми адміністративного права(!) регулюють "управління трудовою діяльністю людей, організацію трудового процесу" [15, с. 8]. Зіставлення наведених цитат Л.В.Ковалю резонно викликає запитання: "А де ж у другому варіанті фігурує "держава", як вона здійснює "управління трудовою діяльністю" у трудових відносинах?"

Звичайно, якщо брати до уваги тільки державні підприємства, на яких працюють особи за трудовим договором, то можна спробувати уявити, що держава там якось, хоч і не безпосередньо, проте управляє робочим процесом. А от виявити аналогічні ознаки такого управління на приватних підприємствах навряд чи вдасться. Тобто за цими ознаками трудове та адміністративне право не мають спільних дотичних рис. Управління процесом праці – це стосунки, що становлять трудові відносини. Вони виступають елементом останніх і закладені у змісті трудових функцій окремих працівників, які в силу зайняття ними відповідних посад покликані управляти процесом праці. Їх повноваження щодо організації і управління процесом праці, у тому числі застосування заохочень та заходів дисциплінарної відповідальності, регламентуються трудовим законодавством.

Трудові відносини державних службовців теж підлягають регулюванню нормами трудового права. Такий висновок впливає безпосередньо із Закону Про державну службу. Прийом на роботу (службу), переведення, звільнення, робочий час, час відпочинку, питання дисципліни праці і дисциплінарної відповідальності державних службовців мають свою специфіку і відповідно потребують встановлення спеціальних правил для регулювання цієї специфіки, але в основі своїй – це трудові відносини за їх правовою природою. Державні службовці є такими ж носіями суб'єктивних трудових прав і обов'язків, як і будь-які інші працівники, що уклали трудовий договір. І тільки відносини державних службовців щодо здійснення ними виконавчо-розпорядчої діяльності від імені державних органів у відносинах управлінського характеру з громадянами, юридичними особами, державними органами тощо регулюються адміністративним правом.

підприємцями і пов'язані головню із забезпеченням належної дисципліни в системі державної політики зайнятості. Що ж до відносин між громадянами та органами працевлаштування і громадянами та підприємцями з приводу працевлаштування, то це, як уже зазначалося, є відносини, що становлять предмет трудового права.

Порівняння дотичних елементів у предметі правового регулювання трудового, цивільного і адміністративного галузей права можна було б продовжити, так само як і можна спробувати порівняти методи, що використовуються цими галузями для забезпечення правового регулювання суспільних відносин. Навіть і тут, незважаючи на явну, на перший погляд, протилежність галузевого набору імперативних та диспозитивних засад методу, ми все одно зможемо знайти спільні, єдині риси для всіх трьох галузей права. Істина, очевидно, в тому і полягає, що не можна виділити авторитет одних галузей за рахунок інших галузей права. Галузі всі рівноцінні і рівноправні. В цьому й закладена, напевно, вся суть цілісності структури права як системи.

Трудове право, що теж являє собою певну систему норм, які об'єднані з огляду на єдиний предмет правового регулювання, має такі ж "права" на існування, як цивільне, адміністративне, кримінальне, фінансове та інші галузі права. Єдність системи права у тому й полягає, що досить різні за своїм змістом її складові елементи (галузі) забезпечують повноту правового регулювання всього розмаїття суспільних відносин, які склалися на відповідному етапі.

Сама система права – явище динамічне. Кількість галузей права постійно зростає. І це цілком закономірно. Еволюція суспільного життя потребує розвитку і вдосконалення правового регулювання. Історично цивільне та адміністративне право відіграли і відіграють роль у формуванні трудового права й деяких інших нових галузей права, так само як трудове право свого часу стало основою виникнення права соціального забезпечення. Цілком можливо, що у майбутньому з'явиться щось на зразок права зайнятості або щось інше.

Отже, трудове право – це самостійна галузь у системі права України, яка має власне місце в структурі цієї системи, і це місце зумовлене об'єктивним характером суспільних відносин, які становлять предмет правового регулювання.

1. Див. Трудовое право // Энциклопедический словарь. – М., 1979., С. 456.
2. Див. Рабинович П.М. Вказана робота, с. 96.
3. Наша позиція щодо приватного і публічного права не збігається з зазначеними підходами до цієї проблеми. Однак додатково з'ясувати власні "за" і "проти" не вважаємо за доцільне через суттєві розходження у предметі дослідження. Проте як кардинальну зміну у переорієнтації поглядів на приватне і публічне право зазначимо, що до навчальних планів юридичних освітніх закладів останнім часом включаються самостійні дисципліни з одноіменними назвами.
4. Під суміжними, очевидно, маються на увазі такі галузі права, яким властиві подібні риси предмета правового регулювання чи методу забезпечення такого регулювання. Стосовно трудового права такими традиційно вважалися цивільне, аграрне право, право соціального забезпечення та деякі інші. Немає, напевно, потреби порівнювати трудове і кримінальне право, хоч польський вчений В.Санетра має з цього приводу свою думку (див.

5. Саме ці галузі є яскравими виразниками "приватного" і "публічного" елементу національної системи права.
6. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 117.
7. У країнах Західної Європи (крім Франції) трудові відносини регулюються не спеціальними трудовими кодексами, а цивільними, які містять або окремі розділи, або навіть самостійні томи, присвячені регулюванню праці.
8. Див. Советское трудовое право. Под ред. А.С. Пашкова и О.В.Смирнова. – М., 1988. – С. 29.
9. Там же. – С. 29.
10. У Законі про оплату праці заробітна плата визначається, як "винагорода за виконану роботу".
11. Подібне і відмінне у цивільному і трудовому праві можна простежити на прикладі інститутів, що визначають майнову (матеріальну) відповідальність за заподіяння шкоди. Ця проблема може бути самостійним об'єктом дослідження. Тенденційно ситуація, як видається, складається тут не на користь трудового права. Цілком не виключена можлива уніфікація в майбутньому відповідальності за цивільним і трудовим правом.
12. Тотожність наведеної цитати з текстом згадуваної норми проекту ЦК не гарантуємо. Але суть викладеного як видається подано досить точно.
13. Не зайвим буде навести тут висловлювання авторів підручника "Цивільне право", які стверджують, що саме цивільне право регулює не всі майнові відносини, а лише певну їх частину: майнові відносини, зумовлені використанням товарно-грошової форми в суспільстві. (Див. Цивільне право. Загальна частина / За ред. О.А.Підпригори і Д.В.Бобрової. – К.: Вентурі, 1995. – С. 4.)
14. Цікаво, що ні цивілісти, ні трудовики спеціально не досліджували такий своєрідний феномен "трудоу угоди", як різновид договору підряду. З такою назвою вона ні у цивільному, ні у трудовому законодавстві не виявлена, а є, швидше, породженням практики.

P. Pylypenko

THE PLACE OF LABOUR LAW IN THE LEGAL SYSTEM OF UKRAINE

The Labour Law is one of the most important branches of Law in the legal system of Ukraine. It combines the features of both public and private law.

It is most closely connected with the Civil Law because it regulates the employment relations. At the field of labour process administration, the Labour Law has some similar features with the Administrative Law. But in spite of certain similar aspects with other branches of Law, the Labour Law is an autonomous branch of Law.

Стаття надійшла до редколегії 07.09.1999