

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ

У статті висвітлені питання правового регулювання трудових відносин із реалізації юридичних гарантій. Охарактеризовано особливості методу правового регулювання. Зазначено яким чином співвідносяться способи правового регулювання методу трудового права з відносинами з надання гарантій і компенсацій. Зроблено висновок, що регулювання відносин з надання гарантій і компенсацій відбувається з використанням особливих способів, які не застосовуються у відносинах, що складають предмет трудового права.

**Ключові слова:** гарантії, компенсації, трудові відносини, метод, способи, трудового права.

**Постановка проблеми.** Реалізація норм тієї чи іншої галузі права може відбуватися лише у відносинах, що складають її предмет, перетворюючи, таким чином, зазначені відносини в правовідносини. Трудове право не є винятком. У зв'язку з цим норми щодо гарантій необхідно розглядати з точки зору реалізації в стосунках, що входять до предмету трудового права.

Відзначимо, що відносини, які становлять предмет трудового права, регулюються спеціальними методами, які утворюють єдиний метод даної галузі права. Це, в свою чергу, дає привід для твердження про те, що додатковим обставиною, що дозволяє віднести відносини, що входять в предмет трудового права, до самостійного виду, виступає можливість застосування до цих відносин способів правового регулювання, характерних для методу даної галузі права. Такий підхід необхідно використовувати стосовно відносин з надання гарантій і компенсацій, включення яких у предмет трудового права в якості самостійного виду не виключено. Для цього виділимо основні способи правового регулювання, запропоновані наукою трудового права, які характеризують метод даної галузі права.

**Мета даної статті** розглянути співвідношення способів правового регулювання методу правового права з надання гарантій і компенсацій.

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідженню гарантій у трудовому праві присвячені роботи багатьох вчених-трудівників, зокрема: Н.А. Бобрової, М.В. Вітрука, Д.А. Карпенка, Т.Г. Маркіної, П.О. Недбайла, К.П. Уржинського, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н. А. Столяра, Л. І. Суровської, О. М. Ярошенка та інших.

**Виклад основного матеріалу.** М. Г. Александров під методом трудового права розумів участь проф-

спілок у розробці та прийнятті нормативних актів про працю працівників і службовців, у вирішенні трудових спорів, укладення колективного договору, здійснення профспілками контролю за дотриманням трудового законодавства [1].

В. С. Андреев поділяв зазначену точку зору і вважав, що участь професійних спілок в регулюванні трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин визначає специфіку методу трудового права [2].

І. О. Снигирева підтримувала дану позицію і відзначала, що зазначена специфічна риса методу трудового права зумовлена особливостями суспільно-трудових відносин працівників і службовців [3].

Інші вчені, в свою чергу, стверджували, що профспілкова діяльність не є єдиним специфічним елементом методу трудового права і, крім неї, основними рисами методу трудового права називали особливий правовий режим виконання обов'язків та диференційоване встановлення умов праці, а також залежність між мірою праці та мірою винагороди за працю.

О. І. Процевський, виходячи з вимог загальної теорії права, запропонував комплексне визначення методу трудового права, виділивши його основні ознаки: характер взаємодії сторін, що впливає на правове становище суб'єктів трудових правовідносин (рівність і підпорядкування); ступінь визначеності наданих прав, що виражаються в характері норм трудового права (імперативний або диспозитивний); порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативним угодою) [4].

Крім названих елементів методу трудового права в сучасній науці виділяють і такі його особливості, як поєднання в ньому єдності і диференціації право-

вого регулювання, наявність специфічного способу реалізації норм даної галузі права – самозахисту працівниками своїх прав.

Таким чином, ми маємо говорити про самостійність методу трудового права і дозволяють відрізнити його від методів інших галузей права. Сказане означає, що дані способи спрямовані на регулювання відносин, що становлять предмет трудового права. Тому співвіднесемо зазначені способи правового регулювання з відносинами з надання гарантій і компенсацій.

Аналізуючи зміст статей 3-4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) ми розуміємо, що регулювання трудових відносин та інших безпосередньо-пов'язаних з ними відносин може відбуватися на загальнодержавному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. При цьому завдання централізованого регулювання полягає в тому, щоб встановити основні положення трудового права, мінімальний рівень гарантій, прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, порядок їх реалізації, який був би обов'язковий на всій території України. Тоді як локальне регулювання трудових відносин, виходячи зі змісту статті 9 КЗпП, може лише покращувати становище працівника порівняно з загальнодержавними нормативними правовими актами. Очевидно, що розглянуті правила повинні враховуватися і з точки зору норм щодо гарантій.

Так, відповідно до частини 4 статті 218 КЗпП працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника [5].

Разом з цим роботодавець не позбавлений права збільшити розмір таких виплат, в тому числі до середнього заробітку працівника. Крім того, в локальному нормативно-правовому акті може, також міститися умова про скорочення робочого тижня, що буде покращувати стан працівника. Працівник, приділяючи час освітній діяльності, не зберігає середній заробіток, що, безумовно, позначиться на якості отриманих ним знань, які згодом він зможе застосувати в інтересах роботодавця. У зв'язку з: цим роботодавцю слід активно використовувати такий підхід в локальному регулюванні відносин з надання гарантій, що дозволить йому отримати і зберегти в своєму розпорядженні кваліфікованого працівника.

Таким чином, при регламентації відносин з надання гарантій і компенсацій проявляється поєднання централізованого і локального регулювання суспільних відносин у сфері праці.

Наступною ознакою, що характеризує метод галузі трудового права, є поєднання договірних, рекомендаційного й імперативного способів регулювання. Дані способи методу трудового права застосовні і до відносин з реалізації гарантій.

Слід зазначити, що для галузі трудового права характерним є те, що дана галузь права поряд з державними стандартами правового регулювання праці містить цілу систему договірних правил, які визначають правовий статус найманого працівника і роботодавця.

На наш погляд цілком слушною є думка Є. Б. Хохлова, що в умовах ринкової економіки основним способом регулювання відносин у сфері праці повинен бути договірний (колективний і індивідуальний) метод регулювання. Державно-нормативне регулювання виступає допоміжним методом, покликаним гарантувати мінімум прав і максимум можливих обов'язків (включаючи відповідальність) працівника [6].

Таким чином, держава, встановлюючи мінімальні стандарти при регулюванні трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, надає їх учасникам можливість за своїм угодою визначити інші правила поведінки.

Відповідно до частини четвертої статті 121 КЗпП працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Таким чином, в будь-якому випадку встановлена гарантія працівнику, який направляється у службове відрядження, у вигляді оплати праці мінімум не нижче середнього заробітку. У цьому знаходить своє відображення імперативний метод регулювання відносин, що становлять предмет трудового права.

Разом з тим частина перша статті 121 КЗпП дозволяє учасникам відносин з надання гарантій і компенсацій за взаємним волевиявленням визнати такими, що підлягають відшкодуванню і інші витрати працівника, пов'язані з виконанням службового доручення поза місцем постійної роботи. До них, наприклад, можна віднести витрати працівника, пов'язані зі зберіганням багажу в камері схову, витрати на оплату послуг зв'язку, транспортні витрати, вироблені в службовому відрядженні, витрати на відвідування культурно масових і спортивних заходів та інші. Таким чином, у відносинах з надання гарантій і компенсацій договірний спосіб регулювання суспільних відносин може бути використаний.

Тобто, поєднання договірних та імперативних способів регулювання відносин з надання гарантій і

компенсацій проявляється також у визначенні розмірів відшкодування витрат, пов'язаних зі службовими відрядженнями.

У свою чергу, рекомендаційний спосіб регулювання передбачає прийняття норм-рекомендацій, адресованих суб'єктам суспільних відносин, що становлять предмет трудового права. Прикладом таких норм при використанні гарантій може бути стаття 210 КЗпП власник або уповноважений ним орган може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень. Звичайно всі умови надання такої відпустки слід визначати в договірному порядку.

Маємо зазначити, що єдність трудового права полягає в поширенні більшості його норм на всіх працівників, тоді як диференціація в трудовому праві проявляється в частковому обмеженні загальних правил з тих самих питань або в наявності для окремих категорій працівників додаткових правил.

У той же час дослідження положень КЗпП, що регламентують надання гарантій і компенсацій, виявляє, що поєднання єдності і диференціації в правовому регулюванні відносин, що входять в предмет трудового права, характерно і для відносин з надання гарантій і компенсацій.

Так, глава VIII КЗпП закріплює випадки надання гарантій і компенсацій, які поширюються на всіх працівників, що визначає єдність правового регулювання відносин з надання гарантій і компенсацій. Разом з цим в главах XII і XIII КЗпП зосереджені норми про гарантії і компенсації, що надаються окремим категоріям працівників. В цьому проявляється диференціація трудового права в регламентації відносин з надання гарантій і компенсацій.

На нашу думку, поєднання єдності і диференціації в правовому регулюванні відносин з надання гарантій і компенсацій може відобразитися і в локальних нормативних актах підприємств, колективному договорі, угодах, в трудовому договорі. Однак в будь-якому випадку воно повинно бути обумовлено

певними критеріями – факторами диференціації в правовому регулюванні праці.

Не можна не відзначити, що зазначені норми КЗпП, що регламентують надання гарантій і компенсацій, свідчать також про наявність у змісті трудового законодавства способів правового регулювання, використання яких відбувається виключно у відносинах з надання гарантій і компенсацій.

Зокрема, перетворення названих відносин в правовідносини може бути забезпечене за допомогою надання працівникам майнових і немайнових благ (збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, грошове відшкодування витрат, надання абонементів на відвідування культурно-масових і спортивних заходів та інші), чого не відбувається в інших відносинах, що становлять предмет трудового права. При цьому названі способи покликані забезпечити досягнення соціальної функції трудового права. Саме тому маємо зазначити, що регламентація відносин з надання гарантій і компенсацій відбувається із застосуванням спеціальних методів правового регулювання, що мають соціальне призначення. Таким чином, інститут гарантій і компенсацій може займати окреме місце в системі галузі трудового права, оскільки має власний предмет і способи правового регулювання.

**Висновки.** Таким чином, характеристика методу трудового права, з точки зору можливості застосування його способів до відносин з надання гарантій і компенсацій дозволяє зробити наступні висновки: метод трудового права представляє собою особливе поєднання способів впливу норм даної галузі права на суспільні відносини, що входять в її предмет.

Регламентація відносин з надання гарантій і компенсацій відбувається з використанням способів, що визначають метод трудового права. Водночас, регулювання відносин з надання гарантій і компенсацій відбувається також з використанням особливих способів, які не застосовуються у відносинах, що складають предмет трудового права. Даний факт визначає специфіку їх цільового призначення і вказує на наявність в системі галузі трудового права самостійного правового інституту – інституту гарантій і компенсацій.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Н. Г. Советское трудовое право. Изд. 3-е, исправ. и доп. Москва: Юрид. лит., 1963. 19 с.
2. Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. Москва: Высшая школа, 1965. С. 14-15.
3. Снигирева И. О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права: дис. ... докт. юрид. наук в форме научного доклада. Москва, 1988. 15 с.
4. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 130 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971., дод. до № 50. Ст. 375.

6. Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: дис. ... докт. юрид. наук. Санкт-Петербург, 1992. 14 с.

#### REFERENCES

1. Aleksandrov N. G. (1963). Sovetskoye trudovoye pravo. Izd. 3-e. isprav. i dop. Moskva: Yurid. lit [in Russian].
2. Sovetskoye trudovoye pravo. B. C. Andreyeva (Ed.). (1965). Moskva: Vysshaya shkola, 14-15 [in Russian].
3. Snigireva I. O. (1988). Profsoyuzy kak subyekty sovetskogo trudovogo prava: dis. ... dokt. yurid. nauk v forme nauchnogo doklada. Moskva [in Russian].
4. Protsevskiy A. I. (1972). Metod pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy. Moskva: Yurid. lit [in Russian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. №322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi rady URSR*, dod. do № 50. art. 375. [in Ukrainian].
6. Khokhlov E. B. (1992). Pravovoye regulirovaniye truda v sovremennykh usloviyakh: problemy teorii i praktiki. *Doctor's thesis*. Sankt-Peterburg [in Russian].

#### ПЫЖОВА МАРИНА

кандидат юридических наук, доцент кафедры общеправовых дисциплин

Института управления и права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

#### ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ

В статье освещены вопросы правового регулирования трудовых отношений по реализации юридических гарантий. Охарактеризованы особенности метода правового регулирования. Обозначено, каким образом соотносятся способы правового регулирования метода трудового права с отношениями по предоставлению гарантий и компенсаций. Сделан вывод, что регулирование отношений по предоставлению, гарантий и компенсаций происходит с использованием особых способов, которые не применяются в отношениях, составляющих предмет трудового права.

**Ключевые слова:** гарантии, компенсации, трудовые отношения, метод, способы трудового права.

#### PYZHOVA MARYNA

Associate professor of the Department of Legal Sciences of the Institute of Management and Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University, PhD in law

#### FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS REGARDING THE IMPLEMENTATION OF LEGAL GUARANTEES

**Problem setting.** The implementation of the norms of a particular branch of law can occur only in the relations that constitute its subject, thus transforming these relations into legal relations. Labor law is no exception. In this regard, the rules on guarantees must be considered in terms of implementation in relations that are part of the subject of labor law.

Note that the relations that are the subject of labor law are governed by special methods that form a single method of this branch of law. This, in turn, gives rise to the assertion that an additional circumstance that allows to include the relations included in the subject of labor law to an independent form, is the possibility of applying to these relations methods of legal regulation characteristic of the method of this branch of law. This approach should be used in relation to the provision of guarantees and compensation, the inclusion of which in the subject of labor law as a separate type is not excluded. To do this, we highlight the main methods of legal regulation proposed by the science of labor law, which characterize the method of this branch of law.

**Analysis of recent research.** The works of many labor scientists, in particular: N. Bobrova, M. Vitruk, D. Karpenko, T. Markina, P. Nedbayl, K. Urzhinsky, are devoted to the study of guarantees in labor law. V. Skobelkin, O. Smirnov, N. Stolyar, L. Surovskaya, O. Yaroshenko and others.

**Target of research** is to consider the relationship between the methods of legal regulation of the method of legal law for the provision of guarantees and compensation.

**Article's main body.** The article covers the issues of legal regulation of labor relations for the implementation of legal guarantees. The peculiarities of the method of legal regulation are described. It is indicated how the methods of legal regulation of the method of labor law relate to the relationship of providing guarantees and compensations. It is concluded that the regulation of relations on the provision of guarantees and indemnities takes place using special methods that are not used in relations that are the subject of labor law.

**Conclusions and prospects for the development.** Thus, the characteristics of the method of labor law, in terms of the possibility of applying its methods to the relationship of guarantees and compensation allows us to draw the following conclusions: the method of labor law is a special combination of ways to influence the rules of law on public relations.

The regulation of relations for the provision of guarantees and compensation is using methods that determine the method of labor law. At the same time, the regulation of relations on the provision of guarantees and indemnities also takes place using special methods that are not used in relations that are the subject of labor law. This fact determines the specifics of their intended purpose and indicates the presence in the system of labor law of an independent legal institution - the institution of guarantees and compensations.

**Keywords:** guarantees, compensations, labor relations, method, methods, labor law.

Пижова М. О. Особливості правового регулювання трудових відносин щодо реалізації юридичних гарантій. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2020. № 1 (14). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2020/06/Pyzhova14.pdf>