

безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, з боку як законодавця, так і роботодавця висувуються підвищені вимоги щодо дбайливого ставлення до майна власника підприємства.

Список літератури: 1. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 1040 с. 2. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц // Трудовое право и научно-технический прогресс. – М. : Наука, 1974. – С. 49–56. 3. Российская юридическая энциклопедия / гл. ред. А. Я. Сухарев. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 1110 с. 4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 296 с. 5. Трудовое право России : учеб. для вузов / под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. – М., 1998. – 398 с. 6. Новий тлумачний словник української мови : в 3 т. / укл. В. Яременко, О. Сліпущко. – К. : Аконіт. – Т. 2. – 2005. – 926 с. 7. Основи законодавства України про культуру // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 21. – Ст. 4. 8. Давиденко С. Матеріальна відповідальність працівників : правові аспекти / С. Давиденко // Податкове планування. – 2001. – № 8. 9. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. // Право України. – 1993. – № 2. – С. 5–7.

Надійшла до редколегії 18.09.2009

УДК 349.2(477)

І. М. Ваганова

ПОНЯТТЯ ПРИМУСУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Розглянуто проблематику вивчення категорії «примус» у правовій доктрині та проаналізовано можливості її застосування у трудових правовідносинах.

Рассмотрена проблематика изучения категории «принуждение» в правовой доктрине и проанализированы возможности ее применения в трудовых правоотношениях.

The problem of studying the category “compulsion» in legal doctrine is researched and opportunities of its implementation in labor legal relations are analyzed.

Процес реформування умов політичного та соціально-економічного життя держави помітно впливає на соціально-трудові відносини, які в сучасних умовах потребують більшої гнучкості та динамічності. У свою чергу, такі вимоги не повинні порушувати визначені у ст. 3 Конституції України права і свободи людини, а також потреби та інтереси держави.

Ідеальною є та держава, де спостерігається збіг інтересів особистості й держави. Але на практиці це неможливо, що у свою чергу й породжує конфлікти, які проявляються у невиконанні або в неналежному виконанні покладених на посадову особу обов'язків. Невиконання обов'язків однією стороною у конкрет-

ному трудовому правовідношенні тягне порушення суб'єктивних прав іншої сторони. У таких випадках держава передбачає застосування певних заходів впливу на особу, яка не виконує (або неналежним чином виконує) свої обов'язки, для того, щоб стабілізувати її поведінку. Саме для попередження такого роду поведінки у сфері трудових правовідносин державні органи та посадові особи й застосовують заходи примусового характеру.

Категорія «примус» входить до апарату більшості галузей права (адміністративне право, кримінальне право, цивільне право і процес та ін.) і об'єднує широке коло правових засобів впливу на особу. Різновиди примусових засобів для кожної з галузей права мають свої характерні ознаки, що є відмінними від інших. По-перше, це пояснюється тим, що кожна галузь права має свій метод регулювання, а по-друге, колом суспільних відносин, які нею регулюються.

Дослідженнями проблем примусу у праві займалися переважно вчені в галузі адміністративного та кримінально-процесуального права, а тому питання примусу у праві виявилися найбільш дослідженими в аспекті науки адміністративного та кримінально-процесуального права. Серед таких можна виділити роботи О. Бандурки, Д. Бахраха, О. Каплунова, М. Коркунова, А. Комзюка, С. Кожевникова, Р. Мельника, Г. Мальцева, О. Пучніна, М. Селіна, М. Цвіка, О. Шевчук та ін.

Новий суспільно-економічний розвиток держави змінює й характер трудових відносин між роботодавцем і працівником, що є основою для застосування певного роду заходів примусового впливу як із боку працівника, так і роботодавця. Це зумовлює необхідність проведення наукового осмислення розуміння категорії «примус» у трудових відносинах.

Проблематика застосування примусу у трудових правовідносинах не отримала достатнього наукового обґрунтування у працях фахівців трудового права за часів незалежності України. Ця проблема лише в певній мірі досліджувалася вченими в працях, присвячених аналізу трудового законодавства в цілому (С. Братусь, В. Венедіктов, О. Лейст, М. Малєїн, М. Молодцов, В. Сойфер, В. Тархов, П. Ставіський, Н. Хуторян, В. Щербина та ін.), проте її специфіки та деталізації не було проведено.

Про примус у трудовому праві згадувалося лише за радянських часів у роботах А. Абрамової [1] та В. Лебедева [2], але ці погляди не набули подальшого розвитку.

Мета даної статті – проаналізувати розробленість і дослідженість поняття «примус» в широкому колі суспільних наук; розглянути дане поняття із суто юридичної точки зору; виявити характерні ознаки примусу у трудовому праві; дати тлумачення категорії «примус» у трудовому праві України.

Перш ніж перейти до характеристики поняття «примус у трудовому праві», слушним є дослідження та усвідомлення змісту самої сутності «примус» у доктрині як суспільних, так і правових наук. Це дозволить виокремити відповідну категорію від споріднених з нею (наприклад, державний і правовий примус, примус – відповідальність тощо).

У юридичному енциклопедичному словнику йдеться про примусові заходи, які застосовуються співтовариствами держав з метою усунення загрози миру або акту агресії [3, с. 497].

Зосереджуючи увагу на понятті «примус» і виявленні його впливу навіть у рамках таких наук, як соціологія, психологія, правознавство, то можна дійти висновку, що зазначена категорія використовується для характеристики різних явищ та опису різних сторін поведінки суб'єктів. Так, наприклад, примус як філософському категорію слід розглядати у вузькому розумінні як насильницький акт. Однак філософія як наука про універсалії розглядає примус і більш широко, обґрунтовуючи при цьому філософсько-правове вчення Гегеля, де примус розглядається як будь-який вчинок, що обмежує свободу, а отже і право індивіда [4, с. 79]. Досліджуючи категорію «примус», О. С. Пучнін у своїй роботі визначає дане явище як «результат протиправного примушування, що обмежує зовнішню свободу людини й закріплює несправедливе застосування сили, змінюючи стан формальної рівності. У випадку правового або законного застосування примусового впливу формальна рівність може, навпаки, підтримуватися. Процес змушування слід визначати як зняття самостійності індивідуальної волі [4, с. 80].

У філософії права категорія «примус» і «право» до певної міри розмежовані. Це пояснюється тим, що у праві закладено потенціал примусу, який виходить із правил, обов'язкових для виконання. Якщо ці правила виконуються і дотримуються завдяки самопримушуванню, то воля суб'єкта права залишається вільною від матеріального, тобто зовнішнього впливу держави. Якщо потенціал примусу права реалізується завдяки зовнішній матеріальній силі, а такою силою виступає держава, то примушування, що виходить із права, слід вважати привнесеним, субсидіарним [4, с. 88]. З цього випливає, що примусовий вплив права має двоякий прояв – природний та субсидіарний. Якщо природна примусовість права базується на принциповій силі правових положень, то субсидіарна сила дається праву як матеріальний захист, тобто має місце зовнішній вплив держави.

З точки зору психології, примус – це зовнішній вплив на волю і поведінку примушованої особи незалежно від її волі й бажання. Потреба у ньому виникає за обставин суперечності прагнень двох суб'єктів, з яких один бажає виконання своєї вимоги іншим.

Примус являє собою метод впливу, який забезпечує вчинення людьми дій всупереч їх волі в інтересах примушувача [5, с. 49].

Оскільки примус – не просто вплив, а цілеспрямований вплив, то з точки зору соціології він виступає як метод соціального управління. Примушувати – означає різними, у тому числі й насильницькими засобами і методами заставити примушувану особу вчиняти певні дії відповідно до встановлених соціальних норм, а також за волею і бажанням наділеного більшою владою суб'єкта. У результаті законно застосовуваного примусу попереджаються чи зупиняються антисоціальні вчинки людини, обмежується свобода її дій, стимулюється бажана поведінка [6, с. 106]. Примус є методом управління, кінцевим результатом якого може бути стан підлеглості. Специфіка примусу як метода соціального управління проявляється у тому, що з його допомогою обмежується або ліквідується свобода функціонування і розвитку об'єкта управління згідно з цілями управлінської системи [7, с. 150].

Розглянувши з різних позицій поняття «примус», необхідно зазначити, що тут воно цікавить нас із суто юридичної точки зору, оскільки виступає у праві засобом охорони правопорядку і забезпечення законності.

Необхідність у примусі обумовлена суперечністю прагнень двох суб'єктів, де один вказує на виконання встановлених (обумовлених) вимог іншому шляхом впливу на його моральну, майнову, фізичну сферу, а другий суб'єкт добровільно не виконує поставлених вимог. Мета, яка досягається примусом, може мати різні форми прояву: обмеження чи погіршення соціального становища особи [2, с. 107], підпорядкування волевиявлення і поведінки особи інтересам колективу [8, с. 30], підтримка трудової дисципліни [6, с. 106] та ін. Таким чином, примус є методом, здатним формувати стан підпорядкованості суб'єктів.

У зв'язку з цим перед наукою і практикою постають питання: якою мірою і в яких формах, за яких обставин у сучасних умовах держава встановлює і застосовує примус.

Державний примус здійснюється апаратом публічної влади, яка є необхідною ознакою будь-якої держави. У правовій, демократичній державі примус виражає волю більшості членів суспільства і заснований на праві, що виключає свавілля з боку держави [9, с. 14].

Держава через уповноважені органи може впливати на поведінку людини, в тому числі працівника, обмежуючи його правове становище. Фактично зміст зовнішнього впливу знаходить свій прояв для примушуваного в обмеженнях матеріального, морального та організаційного характеру [2, с. 46–47].

- Структурно державний примус можна розкласти на елементи:
- суб'єкт примусу (державний орган, його посадові особи);
 - здійснення самого примусу, тобто процес впливу владної волі;

– об'єкт примусового впливу, тобто особа, яка зазнає впливу [10, с. 16]. Як правило, це фізична особа, яка вчинила або вчинює протиправну дію.

У юридичній літературі категорії «правовий примус» і «державний примус» досить часто ототожнюються. Однак, на нашу думку, вони мають певні відмінності та властиві даним категоріям зв'язки. Досить чітко розмежовує дані правові категорії О. І. Козулін, вказуючи, що державний примус – це заснований на організаційній силі, здійснюваний спеціальним апаратом вплив на поведінку людей, що обмежує їхнє самовизначення з метою підпорядкувати їх поведінку волі держави [11, с. 6]. Разом із тим, правовий примус автор вбачає як нормативно визначений примус [11, с. 10]. Ми поділяємо таку позицію, оскільки під час визначення сутності поняття («державний примус») важливо підкреслити його суб'єктний склад, що виражається через систему спеціальних державних органів та їх посадових осіб. Що стосується сутності правового примусу, то це правові приписи, здатні примушувати до дотримання норм права. Державний примус, на думку О. Ф. Скакун, це державно-владний вплив відповідних державних органів і службових осіб на поведінку людей. Кримінальне і адміністративне законодавство передбачає державний примус, який завжди реалізується через діяльність спеціальних державних органів, а цивільне законодавство передбачає можливість добровільного виконання обов'язків [12, с. 466–467].

Отже, похідним із наведеного є те, що підставою розмежування понять «державний примус» і «правовий примус» є саме суб'єкт примусового впливу.

Правовий примус, єдиний по своїй суті, передбачає галузеву диференціацію. Це обумовлено багатогранністю суспільних відносин, а також різнохарактерністю посягань на дані правовідносини, в силу чого існує необхідність застосування різних видів і заходів правового примусу, що відрізняються один від одного за своїм змістом, підставами і порядком реалізації. Цілоком правильно, що характер того чи іншого примусового заходу насамперед буде визначатися тим видом примусу, в рамках якого даний примусовий захід застосовується.

У науці трудового права поняття «трудо-правовий примус» є поняттям новим, а в загальній теорії права – ні. У теорії трудового права окреслено тільки загальні риси даного поняття, хоча й слід зазначити, що дана категорія розглядалась не як «примус у трудовому праві» чи то «трудо-правовий примус», а просто окреслювалася категорією «примус».

Отже, можна дійти висновку, що поняття «трудо-правовий примус» не має ані «офіційного статусу», ані обґрунтування на доктринальному рівні.

Виходячи з характеру трудових правовідносин та особливостей правового примусу в його загальному прояві, необхідно виділити специфічні риси правового примусу в трудовому праві України.

1. Вольовий та інтелектуальний характер правового примусу в трудовому праві України. Воля направляє і стримує дії людини, а також організує психічну діяльність, виходячи з поставлених завдань та вимог. Воля, як правило, є результатом усвідомлення працівником зовнішнього примусу та його узгодження зі своїм власним. Виходячи з такого розуміння, не можна змусити людину проти власної волі як діяти, так і не діяти. Так, наприклад, у разі відсторонення від роботи працівник перестає виконувати свої обов'язки не позасвідомо, його бездіяльність не є чимось імпульсивним (без волі). Він залишає своє робоче місце свідомо, прийнявши рішення підпорядкуватися вимозі керівництва, хоча й дана вимога і виходить за межі його інтересів, його бажань, але не волі.

Інтелектуальний характер правового примусу в трудовому праві полягає в усвідомленні особою наслідків застосування заходів примусового характеру, розумінні їх суспільної корисності та мети. Так, наприклад, у транспортних організаціях обов'язковими є перевірки працівників, що керують транспортними засобами, на предмет сп'яніння. Обов'язком інспектора під час профілактичних оглядів водіїв автотранспортних засобів є прийняття рішення про допуск водія на лінію. Якщо в результаті медичного огляду не було виявлено стану сп'яніння і водій був допущений до керування транспортним засобом, а під час рейсу він привів себе в стан алкогольного сп'яніння, то в разі виявлення цих ознак після повернення водія на базу він відсторонюється від управління транспортним засобом до кінця робочого часу. Таким чином, інтелектуальний характер застосування даного примусового заходу полягає у тому, що керівництво організації відвернуло настання шкідливих наслідків, застосувавши для цього захід правового примусу, визначений нормами трудового права.

2. Правовий примус у трудовому праві здійснюється у сфері суспільних відносин, які врегульовані правом трудового права.

3. Застосування правового примусу здійснюється на підставах, у межах та порядку, встановлених нормами права у сфері трудових правовідносин.

4. Правове становище завжди індивідуалізоване. Будь-який вплив тягне як для працівника, так і для роботодавця обмеження правового становища, що проявляється в обтяженнях майнового, морального та організаційного характеру.

5. Потенційно примус виникає з моменту початку конфлікту між інтересами особи і держави, що проявляється у невиконанні або неналежному виконанні покладених на неї (особу) обов'язків. Однак наявність порушення норми права не свідчить про засто-

сування до суб'єкта заходів примусу. Для реального впливу примусу необхідний акт застосування норми права, яка передбачає можливість застосування правового примусу.

6. Метою застосування примусових заходів є попередження і запобігання протиправних дій у трудових правовідносинах, подолання їх шкідливих наслідків, охорона суспільних відносин, що виникають у сфері трудового права, формується зміцнення дисципліни праці.

7. Примус у трудовому праві у вузькому розумінні проявляється через заходи юридичної відповідальності, заходи захисту та запобіжні заходи.

Таким чином, можемо дійти висновку, що правовий примус у трудовому праві (у широкому розумінні) – це заснований на нормі трудового права правовий вплив на суб'єктів трудових правовідносин, що обмежує їх правове становище шляхом позбавлення окремих прав чи покладанням на них додаткових обов'язків з метою охорони правопорядку у сфері трудових правовідносин.

Список літератури: 1. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (Правовые вопросы) / Александра Афанасьевна Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с. 2. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / Владимир Максимович Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с. 3. Большой юридический энциклопедический словарь / [авт. и сост. А. Б. Барихин]. – М. : Книжный мир, 2004. – 720 с. 4. Пучнин А. С. Принуждение и право : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алексей Сергеевич Пучнин. – Тамбов, 1999. – 234 с. 5. Кожевников С. Н. Государственное принуждение: особенности и содержание / С. Н. Кожевников // Советское государство и право. – 1978. – № 5. – С. 47–53. 6. Молодцов М. В. Стабильность трудовых правоотношений / М. В. Молодцов, В. Г. Сойфер. – М. : Юрид. лит., – 1976. – 239 с. 7. Сальников В. П. Административное право (общая часть) : учебник / В. П. Сальников. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А. – 2000. – 256 с. 8. Базылев Б. Т. Социальное назначение государственного принуждения / Б. Т. Базылев // Правоведение. – 1968. – № 5. – С. 29–36. 9. Селин М. И. Теоретические проблемы правового регулирования мер пресечения в российском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Селин Михаил Иванович. – СПб., 2002. – 136 с. 10. Лейст О. Э. Проблемы принуждения по советскому праву / Олег Эрнестович Лейст // Вестник Моск. ун-та. – Серия 12 «Право» – 1976. – № 4. – 240 с. 11. Козулин А. И. Правовое принуждение : Правовые начала государственного принуждения в советском обществе : автореф. дис. на соискание учён. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых учений» / А. И. Козулин. – Свердловск, 1986. – 16 с. 12. Скаун О. Ф. Теория государства и права : [учеб. для вузов] / О. Ф. Скаун ; Ун-т внутр. дел. – Х. : Консум, 2000. – 703 с.

Надійшла до редакції 11.09.2009