

льні принципи кого-небудь у певному напрямі¹ існування «нульової ефективності» є можливим.

Таким чином, якщо розглядати ефективність права в цілому, то потрібно говорити про спільну мету права та його стратегічну роль у регулюванні суспільних відносин з урахуванням різного роду факторів та показників. З цієї точки зору, ефективність норм трудового права виражається в тому, якою мірою досягається стратегічна мета права як регулятора, як забезпечуються організованість і порядок у суспільному житті, в тому числі точне і суворе виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а також можливість повного здійснення суб'єктивного права.

УДК 349.2

ФУНКЦІЇ НОРМАТИВНИХ ЗАБОРОН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

*Лежнєва Т.М.,
доцент кафедри права Університету
імені Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук, доцент*

*Черноп'ятов С.В.,
доцент кафедри права Університету
імені Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук*

Заборона являє собою правове покладення на особу негативного обов'язку, тобто обов'язку утриматися від вчинення визначених діянь. Заборона є одним із способів правового регулювання. Заборона логічним чином може бути виведена шляхом тлумачення уповноважуючих та зобов'язуючих норм. Так, наприклад, якщо уповноважуюча норма закріплює абсолютне право суб'єкта, із неї також випливає адресована всім іншим суб'єктам заборона порушувати таке право. Якщо уповноважуюча норма закріплює відносне право суб'єкта, із неї також випливає відповідний обов'язок зобов'язаного суб'єкта та адресована йому заборона діяти іншим чином. Така ж заборона випливає і з зобов'язуючих норм.

Тому, керуючись ознакою способу формалізації заборон, останні доцільно поділяти на: 1) нормативні (формальні, текстуальні, експліцитні), тобто такі, що первісно сформульовані як заборони у формально-текстуальному вираженні забороняючих пра-

¹ Там само.

вових нормах; 2) логічні (похідні, імпліцитні), тобто такі, що не мають формально-текстуального вираження як заборони, але випливають із тлумачення формально-текстуального вираження уповноважуючих та зобов'язуючих норм¹. Звичайно, є і думка, що заборонами є лише нормативні заборони, а теоретичне розроблення логічних заборон лише розмиває межі між уповноважуючими, зобов'язуючими і забороняючими нормами права².

У зв'язку із викладеним постає питання про те, коли, за яких умов у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин доцільно використовувати саме нормативні заборони. На нашу думку, відповідь на це питання модна віднайти, дослідивши функції нормативних заборон в трудовому праві. На жаль, функції заборон в нашій науці трудового права досліджені не повною мірою.

Проведене дослідження дозволяє виділити наступні основні функції нормативних заборон в трудовому праві є: 1) регулятивна; 2) сигналізаційна; 3) логічна; 4) інтерпретаційна.

Регулятивна функція полягає у тому, що заборони є засобом правового регулювання трудових відносин. Така функція притаманна як нормативним, так і логічним заборонам. Наступні функції, які ми викладемо, притаманні саме нормативним заборонам, зберігаючи при цьому тісний зв'язок із функцією регулятивною. Саме міркуваннями наступних функцій має зумовлюватися використання у практиці правового регулювання заборон саме у вигляді нормативних заборон.

Сигналізаційна функція полягає у наголошенні на категоричності заборони, суспільній важливості утримання від заборонених діянь. Так, цілком доцільно саме через нормативні заборони викладено, зокрема, такі засадничі заборони, як: заборона дискримінації у сфері праці (ст. 2-1 Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП України)); заборона використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України); заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Логічна функція нормативних заборон полягає в тому, що за їх допомогою конструюється внутрішня логічна структура трудо-

¹ Див., напр. Братко А. Г. Запреты в советском праве. Саратов: Узд-во Саратов. ун-та, 1979. С. 34, 90.

² Комарова Т. Е. Функции запретов в механизме гражданско-правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2008. С. 15.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 197. Додаток до № 50.

правових інститутів та інших системних спільностей норм трудового права.

Так, наприклад, системна спільність правових норм, які регулюють відносини щодо роботи у вихідні дні, складається із: 1) загальної нормативної заборони роботи у вихідні дні (ч. 1 ст. 71 КЗпП України), яка є загальним правилом і основою, стрижнем усього цього правового утворення, до якого за допомогою логічних зв'язків долучаються норми, які встановлюють винятки із цього правила; 2) спеціальних норм, які встановлюють винятки із цієї загальної заборони, передбачаючи підстави і порядок, за яких робота у вихідні дні таки дозволяється (ч. 1, ч. 2, ч. 3 ст. 71 КЗпП України); 3) спеціальних нормативних заборон, які, у свою чергу, встановлюють спеціальний виняток із спеціальних правил частин 1–3 ст. 71 КЗпП України, встановлюючи безумовну заборону (в т.ч. незважаючи на наявність підстав, передбачених частинами 1–3 ст. 71 КЗпП України) залучення до робіт у вихідні дні вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України), працівників молодше вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП України).

Інтерпретаційна функція нормативних заборон полягає в тому, що нормативна заборона, яка за великим рахунком могла б бути виведена логічним шляхом із інших норм, все таки набуває безпосереднього нормативного вираження, вказуючи, таким чином, на вірне тлумачення інших норм та попередження їх невірної тлумачення. Так, наприклад, заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України), по суті, є нормативно закріпленою інтерпретацією права громадянина на працю – права на «одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» (ч. 1 ст. 2 КЗпП України); заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи (ст. 25 КЗпП України) – нормативною інтерпретацією положень ч. 2 ст. 24 КЗпП України («при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи»); заборона призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд (ч. 2 ст. 59 КЗпП України) – нормативною інтерпретацією положень ч. 1 ст. 59 КЗпП України («тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід)»).

Отже, можна виділити наступні основні функції нормативних заборон в трудовому праві є: 1) регулятивна; 2) сигналізаційна; 3) логічна; 4) інтерпретаційна. Звичайно, деякі з цих функцій можуть бути деталізовані із виділенням більш вузьких функцій; крім того, додаткового вивчення потребує питання про охоронне функціональне навантаження нормативних заборон в трудовому праві.

Функції нормативних заборон в трудовому праві мають враховуватися при практичному забезпеченні та удосконаленні правового регулювання трудових відносин. Наприклад, потреба в інтерпретаційних заборонах може свідчити про вади формулювання інтерпретованої норми та необхідність її удосконалення. Крім того, при конструюванні правових норм та їх спільностей слід свідомо враховувати потенціал заборон як логічного «оператора».

Серед перспективних напрямів дослідження заборон в трудовому праві варто виділити: уточнення змісту та обсягу поняття «заборона» як трудо-правового явища; співвідношення функцій заборон та функцій трудового права; співвідношення заборон та трудових правовідносин; юридико-технічні закономірності використання заборон в позитивному правовому регулюванні трудових відносин.

УДК 351.83.075

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА

Леоненко Н.А.,
*научный сотрудник учебного
научно-производственного центра
Национального университета гражданской
защиты Украины, канд. экон. наук*

Одной из ведущих отраслей в системе права является трудовое право Украины, которое наряду с другими отраслями находится в непрерывном реформировании, что связано с постоянным развитием и совершенствованием социально-экономических отношений украинского социума. Трудовое право отличается от других отраслей права своим специфическим предметом и методом правового регулирования. Так как именно в сфере применения труда создаются материальные и духовные блага, необходимые для поддержания и развития жизнедеятельности общества, что, в свою очередь, создает предпосылки для определения зоны взаимного влияния жизненно важных интересов различных социальных групп, а также государственных, общественных и личных