

не знание действующего трудового законодательства либо его изменений (отсутствие правового информирования в организации);

заблуждение относительно возможности применения самозащиты (например, работника наниматель переводит на другую должность без его согласия. В целях восстановления своих прав работник не выходит на работу как по новой должности, так и не выполняет обязанностей по прежней).

Это может привести к нарушению прав нанимателя, и, как следствие, к возможности привлечения к ответственности работника. Нельзя не учитывать и возможность злоупотребления работником своими правами и выход за пределы самозащиты.

При принятии решения о самозащите нарушенных прав работник должен исходить из нижеследующего:

действительно ли имеется нарушение со стороны нанимателя;

нарушение носит грубый характер;

наниматель уведомлен о применении способов самозащиты;

срок предупреждения истек, а наниматель не выполнил требование работника;

работа не связана с обеспечением жизнедеятельности населения, национальной и общественной безопасности и т.п.

Таким образом, в трудовом законодательстве опосредовано закреплены способы самозащиты нарушенных прав работника и целесообразно было бы закрепить и само понятие самозащиты и ее способов, а также порядок применения данных способов непосредственно.

Библиографические ссылки

1. Ковалева, Е.А. Волеизъявления и требования работника при прекращении трудовых отношений / Е.А. Ковалева // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. трудов междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – С. 86–90.

КАТЕГОРИЯ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА. ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ ЕЕ ПРИРОДЫ И СУЩНОСТИ

Коваленко Елена Александровна,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета им. Г.С. Сковороды, доктор юридических наук, доцент

alena_kovalenk@ukr.net

Истоки фундаментальности категории единства и дифференциации норм трудового права в современной правовой системе Украины

следует искать в Конституции Украины, ст. 21 которой определила основы единства правового регулирования в правах всех людей, а ст. 24 установила: граждане имеют равные конституционные права и свободы и равны перед законом. Не может быть привилегий или ограничений по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, имущественного состояния, местожительства, по языковым или другим признакам. Следовательно, регулирование отношений и в сфере труда выходит из начала единства, и позволяет обеспечить равенство трудовых прав и возможностей всех людей.

Однако, не учитывая объективные особенности, которые имеют определенные субъекты или вид деятельности и т.д., абсолютно одинаковое правовое регулирование для всех из равенства и доступности в возможности воспользоваться своими правами трансформируется в невозможность, что, конечно, не соответствует основополагающей категории, лежащей в основе права как системы норм, и одновременно являющейся целью его существования - справедливости. Данная позиция была подмечена А.И. Процевским, который справедливо определил, что «сущность принципа равенства проявляется в обеспечении равных возможностей без какой-либо дискриминации реализовать свое право на труд, получать равную заработную плату за равный труд, работать в надлежащих безопасных и здоровых условиях труда и тому подобное. Иначе, конституционный принцип равенства прав и свобод граждан путем заключения трудового договора трансформируется в принцип равенства (единства) прав и обязанностей теперь уже как участников общественных отношений в сфере предмета трудового права. Именно поэтому государство через трудовое право как отрасль права Украины обеспечивает равенство (единство) трудовых прав работников независимо от формы собственности, на основе которой создано предприятие, вида деятельности и отраслевой принадлежности и т. д.» [1, с. 41].

С.В. Аристова также подчеркивает, что в трудовом праве единство в установлении условий труда на определенном их уровне не исключает, а, наоборот, предполагает учет особенностей, то есть дифференциацию правового регулирования. Невозможно применять единые нормы независимо от физиологических особенностей организма человека (несовершеннолетние, женщины), характера труда, различных его условий (вредные, опасные условия) и иной специфики труда [2, с. 98].

Следует отметить, что, для науки трудового права характерно однозначное признание единства и дифференциации правовых норм,

однако взгляды ученых на то, чем является по своей природе эта категория — это вопрос неоднозначный. Изначально, еще 1925 г., И.С. Войтинский, который впервые начал рассматривать принципы трудового права как самостоятельное явление, определил единство и дифференциацию именно как принцип трудового права, определив, что принципы — это основные черты этой отрасли [3, с. 62-80].

Для современной науки трудового права Украины характерно наличие инновационного подхода к пониманию данной категории, который основывается на интеграции, консолидации имеющихся научных точек зрения и как нельзя более точно отображает сущность и природу единства и дифференциации норм трудового права как основополагающей категории трудового права, позволяющей защищать трудовые права. Истоками этой точки зрения, впрочем, как и истоками любой основополагающей категории трудового права Украины, является фундаментальная научная мысль А.И. Процевского, который отметил, что насущная необходимость единства и дифференциации правового регулирования общественных отношений в сфере труда подчеркивается и раскрывается через социальный аспект норм трудового права. Никакая другая отрасль права, кроме системы норм трудового права, не имеет возможности учитывать в своем содержании характерные черты уникального свойства человека - его способности к труду [1, с. 45, с. 47]. Также А.И. Процевский отмечает, что «единство и дифференциация как феномен трудового права характеризует собой то ли принцип трудового права, то ли метод правового регулирования» [1, с. 46]. На взгляд этого выдающегося ученого, единство и дифференциацию следует рассматривать в контексте системы трудового права, а для полноты исследования следует обратить внимание еще и на связь этого явления с функциями права [1, с. 46].

Вместе с тем, необходимо отметить, что сущность единства и дифференциации норм трудового права, независимо от того, в качестве чего оно анализируется: или принципа, или метода, или как обусловленная функциями трудового права, или как качество источников или системы права учеными понимается почти одинаково, без принципиальной разницы. Ибо все научные юридические определения основываются, прежде всего, на этимологическом смысле понятий «единство» и «дифференциация» и сводятся к тому, что в правовом регулировании отношений в сфере труда единство предусматривает всеобщность исходных позиций в правовом регулировании указанных отношений, а дифференциация проявляется в установлении особенностей правового регулирования тех или иных групп отношений, которые обуславливаются объективными факторами связанны-

ми с условиями труда, со здоровьем, возрастом, полом работника и т.д. Итак, с помощью единства и дифференциации норм трудового права достигается эффективность правового регулирования трудовых отношений, ведь, прежде всего, однородные отношения упорядочиваются едиными, одинаковыми нормами, содержащимися в общем законодательстве. Вместе с тем в тех случаях, когда отношения проявляют свою особенность или через свою содержательную характеристику, или через субъекта, к общим нормам, которые выступают фундаментом этих отношений, добавляются нормы специальные, которые, как раз, и учитывают эту особенность, а следовательно, максимально точно и подробно их регулируют.

Таким образом, можно сделать вывод, что единство и дифференциация норм трудового права является категорией, на которой основывается современное трудовое право, которая пронизывает всю его систему, отображается в нормах этой отрасли и раскрывается через механизм влияния последних на отношения в сфере труда. То есть единство и дифференциация норм трудового права является исходной и сквозной позицией этой отрасли. Поэтому, следует согласиться с мнением А.И. Процевского, «что даже беглый взгляд на сущность и свойства такого правового явления, как единство и дифференциация норм трудового права дает основания утверждать, что оно характерно для всей системы трудового права и поэтому выходит за пределы отдельных его институтов. Например, такое свойство единства и дифференциации как выполнение социальной функции трудового права охватывает и отраслевые принципы и метод правового регулирования. С учетом этих качеств права можно утверждать, что единство и дифференциация норм трудового права имеют свойство проявляться во всех структурных подразделениях системы права, в которых формируются нормы права по соответствующим комплексам общественных отношений. Поэтому природу и значение единства и дифференциации норм трудового права можно понять только в контексте раскрытия функции этой отрасли права наряду с принципами и методом правового регулирования» [4, с. 45]. Поэтому, соответственно, единство и дифференциация норм трудового права выступает как принцип, как функция, как системы трудового права, как характеристика источников права, как метод трудового права.

Таким образом, современное инновационное понимание сущности и природы категории единства и дифференциации норм трудового права Украины сводится к следующему: это основополагающая, руководящая идея, оформленная в принцип трудового права, которая развивается, детализируется, обогащается в содержании норм этой

отрасли права, а следовательно воплощается, находит свое продолжение в функциях, методе, источниках трудового права. Таким образом, единство и дифференциация норм трудового права является современным феноменом права.

Библиографические ссылки

1. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія - Право. - Харьков: ХНАДУ, 2007. – Вып. 9. – С. 39-48.
2. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. // Вестник Московского университета . Сер. I 1. Право. 2001. №1.- с.96-104.
3. Трудовое право СССР / И. Войтинский ; Ин-т совет. права. – М.;Л. : Гос. изд-во, 1925. – 364 с.

ПРИМЕНИМЫ ЛИ СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ПО ДЕЛАМ О ВОЗМЕЩЕНИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКУ В СВЯЗИ С ЕГО НЕЗАКОННЫМ УВОЛЬНЕНИЕМ ЛИБО ПЕРЕВОДОМ

Курылева Ольга Сергеевна,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент
kuryl@mail.ru

Правовая природа сроков обращения в суд по трудовым спорам не определена законодателем и является предметом научных дискуссий. Одни авторы квалифицируют данные сроки как исковые [1, с. 74-107], другие отмечают их сложную правовую природу и обращают внимание на противоречивую судебную практику [2, с. 100-168]. Неопределенность концептуального подхода законодателя к правовой природе этих сроков обуславливает сложности в решении частных вопросов, в т.ч. продолжительности сроков по видам трудовых споров, возможности применения норм гражданского права субсидиарно либо по аналогии, если имеется пробел в трудовом законодательстве. Актуальным является вопрос о применении либо не применении сроков обращения в суд по требованиям о возмещении морального вреда, причиненного работнику в связи с его незаконным увольнением либо переводом. Отметим, что Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) предусмотрена новая классификационная группа оснований увольнения – дискредитирующие (п. 6). Лица, уволенные по таким основаниям, в течение пяти лет не могут занимать должности, включенные в определенные кадровые реестры. Их на-