



РЕАЛІЗАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА: проблеми теорії та практики

монографія

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА імені В. М. КОРЕЦЬКОГО

**РЕАЛІЗАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА:
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

Монографія

Київ

2020

УДК 349.2(477)
С11

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України (протокол № 3 від «4» березня 2020 р.)

Рецензенти:

П. Д. Пилипенко – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка;

Г. І. Чанишева – доктор юридичних наук, професор, декан соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія», член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України.

С11 Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики:
монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.
ISBN 978-617-7828-64-7

У монографії проаналізовані актуальні проблеми щодо визначення сфери дії норм трудового права України в сучасних умовах.

Досліджено загальнотеоретичні аспекти реалізації та дії норм трудового права. Розкрито поняття та принципи правозастосування як особливої форми реалізації правових норм. Зосереджено увагу на питаннях ефективності та дефектів реалізації норм трудового права.

На прикладі правових позицій Верховного Суду досліджено проблеми юрисдикції справ зі спорів, що виникли з трудових відносин. Проаналізовано окремі рішення Верховного Суду та їх значення для реалізації норм трудового права. Окремо розглянуто питання соціального партнерства як механізму реалізації прав у сфері соціального страхування.

У роботі сформульовано пропозиції про внесення змін і доповнень до трудового законодавства, окреслено шляхи його реформування й удосконалення з урахуванням питань, що виникають при реалізації норм законодавства про працю.

Для науковців, зокрема докторантів й аспірантів, викладачів, студентів та всіх, хто цікавиться проблемами теорії трудового права і практики застосування норм трудового законодавства.

ISBN 978-617-7828-64-7

УДК 349.2(477)

*В оформленні палітурки використано фрагмент картини
Михайла Шумила "Замріяний ліс" (2018).*

© М. І. Боднарук, С. В. Венедіктов,
С. В. Вишновецька, Л. П. Гаращенко,
Л. Ф. Купіна, Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова,
Н. М. Хуторян, М. М. Шумило, 2020

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ I Сфера дії норм трудового права в умовах XXI століття (С. В. Венедіктов)	8
1.1 Генеза сфери дії норм трудового права в Україні.....	8
1.2 Місце трудового права в регулюванні відносин державної служби та державної служби особливого характеру.....	14
1.3 Особливості правового регулювання праці у політичній сфері	22
1.4 Правове регулювання праці суддів та прокурорів	25
1.5 Співвідношення цивільного і трудового права у питаннях регулювання праці	27
1.6 Особливості регулювання праці засуджених до позбавлення волі	30
РОЗДІЛ II Загальнотеоретичні аспекти реалізації та дії норм трудового права (С. В. Вишновецька)	35
РОЗДІЛ III Поняття та принципи правозастосування як особливої форми реалізації норм трудового права (Н. М. Хуторян, М. І. Боднарук)	62
РОЗДІЛ IV Дефекти реалізації норм трудового права (Я. В. Сімутіна)	88
РОЗДІЛ V Ефективність реалізації норм трудового права (А. Ф. Купіна)	118
РОЗДІЛ VI Юрисдикція трудових спорів: актуальна практика Великої Палати Верховного Суду (А. П. Гаращенко)	138
6.1 Цивільна юрисдикція	139
6.2 Адміністративна юрисдикція.....	157
6.3 Господарська юрисдикція	171

РОЗДІЛ VII Рішення Верховного Суду та їх значення для реалізації норм трудового права (М. М. Шумило)	177
7.1 Справи щодо захисту трудових прав учасників АТО та ООС.....	177
7.2 Допустимі межі поняття «заробітна плата» під час правозастосування: на шляху до єдності судової практики.....	189
7.3 Окремі аспекти сфери дії трудового законодавства (нові підходи до вирішення деяких категорій трудових справ).....	206
7.4 Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду.....	217
7.5 Встановлення факту трудових відносин: візія Верховного Суду.....	233
7.6 Непоіменований договір як механізм врегулювання відносин на межі галузей права (цивільного та трудового) з позиції судової практики.....	243
РОЗДІЛ VIII Соціальне партнерство як механізм реалізації прав у сфері соціального страхування (Г. А. Трунова)	249

Розділ III

ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ПРАВозАСТОСУВАННЯ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

У юридичній літературі загалом, та у трудовому праві і праві соціального забезпечення зокрема, досліджуються відносини, які потребують правового врегулювання, або законодавство на предмет його вдосконалення, але, зазвичай, удосконалення не пов'язується з проблемами правозастосування як складової реалізації права. Проблема правозастосування є однією із найскладніших для дослідження, оскільки вона вимагає не тільки вивчення та аналізу теорії і нормативно-правових актів, а й правозастосовної практики, яка часто, якщо це не судова практика, є або недоступною (правозастосування законодавства роботодавцем), або малодоступною (правозастосування пенсійного законодавства органами Пенсійного фонду, соціального забезпечення) для дослідника. Тому і не дивно, що відсутні роботи в галузі трудового права та права соціального забезпечення із цієї тематики.

В. Г. Ротань зауважував, що відсутність наукових досліджень з проблематики правотлумачення і правозастосування веде до прийняття судових рішень, в яких зміст закону тлумачиться не тільки неадекватно, а й всупереч соціальній реальності¹⁰⁰. Дослідження наукою трудового права проблем правотлумачення і правозастосування не тільки б сприяло удосконаленню застосування норм трудового права, а й дало б добре підґрунтя для вдосконалення правотворчості, а також для переходу на новий, більш високий рівень викладання трудового права у вищих навчальних закладах¹⁰¹.

С. С. Алексєєв стверджував, що одним з яскравих показників глибоко юридичного, конститутивного з правового боку характеру

¹⁰⁰ Ротань В. Г. Дослідження проблем правотлумачення і правозастосування як актуальна задача науки трудового права // Трудове законодавство: шляхи реформування: матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 30.

¹⁰¹ Там само. С. 31.

діяльності органів застосування права, особливо органів правосуддя, є та сторона цієї діяльності, яка полягає у ліквідації, заповненні у процесі застосування права прогалін у законодавстві¹⁰².

С. С. Алексеев акцентував, що прогалина – не завжди прорахунок законодавця. Адаже поряд з первинними прогалинами, що обумовлені тим, що законодавець не зміг охопити формулюваннями нормативного акта всі життєві випадки, які потребують правового регулювання, допустив прорахунки у використанні юридичної техніки, зокрема юридичних конструкцій, існують такі подальші прогалини, що зумовлені появою нових відносин, які хоч і охоплюються правом, але в деталях не могли бути передбачені законодавцем¹⁰³.

Одна із вирішальних особливостей дії права за наявності прогалин у законодавстві полягає в тому, що юридичні норми у такому разі безпосередньо не розповсюджуються на такі фактичні обставини. Вони починають діяти тільки після видання компетентним органом правозастосовного акта, що включає індивідуальний припис з питання про заповнення прогалини в праві. Лише у сукупності з індивідуальним приписом юридичні норми (норми-принципи, подібні норми) регламентують ці суспільні відносини. Така дія права може бути названа субсидіарною¹⁰⁴.

Отже, правозастосування ще дає змогу виявити прогалини в праві та ліквідувати їх шляхом: 1) прийняття правозастосовного піднормативного акта; 2) шляхом удосконалення чи прийняття нової норми права, яка б ліквідувала виявлену у процесі правозастосування прогалину в праві.

Перш ніж перейти до визначення поняття та складових правозастосування у галузі трудового права та права соціального забезпечення доречно дослідити як це поняття визначено вітчизняними та зарубіжними вченими теоретиками.

Зокрема А. Б. Венгеров, визначаючи реалізацію права як таку соціальну поведінку суб'єктів права, в якій втілюються приписи правових норм, як форму практичної діяльності зі здійснення прав, ви-

¹⁰² Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2011. С. 243.

¹⁰³ Там само. С. 244.

¹⁰⁴ Там само. С. 247.

конання обов'язків¹⁰⁵, виділяє чотири форми діяльності з реалізації права: дотримання, виконання, використання, застосування¹⁰⁶. Дотримання вчений трактує як пасивну форму реалізації права, пасивну в тому сенсі, що не вимагає від суб'єкта будь-яких дій у правовій сфері, при цьому наводиться такий приклад, як дотримання права на своєчасне і повне повернення боргу, однак повернення боргу – це у жодний спосіб не пасивна поведінка суб'єкта, а активна, яка виникає з договору (усного чи письмового) і передбачає активне виконання обов'язку – саме своєчасно і повністю повернути борг.

Виконання права в аналізованій роботі розглядається як активне виконання обов'язків, їх реалізація визначається як виконання права¹⁰⁷.

Формою реалізації права є й використання права як спосіб втілення права в життя, що передбачає активне свідоме ставлення до своїх прав і обов'язків, форма активного забезпечення суб'єктом своїх законних інтересів.

І нарешті ще однією особливою формою реалізації права, яку необхідно дослідити, є застосування права або правозастосування. Право застосовують лише ті структури, посадові особи, які наділені владними повноваженнями.

А. Б. Венгеров акцентував, що роль і значення застосування права настільки значні в житті права, що багато вчених виділяють цю форму реалізації права в самостійну, вважаючи, що правозастосування, як і правотворчість, – це два особливих напрями функціонування правової системи. Відповідно розрізняють правозастосовні і правотворчі акти¹⁰⁸.

Про важливість застосування права і його роль у правовому регулюванні стверджував також і С. С. Алексєєв: «Безперечно, застосування права – після правотворення другий за значенням, а за певних соціальних умов і не менш значущий фактор, який суттєво впливає на правове регулювання, при цьому впливає у самому процесі дії права на суспільні відносини»¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Венгеров А. Б. Теория государства и права: учебник для юридических вузов. 3-е изд. Москва: Юриспруденция, 2000. С. 428.

¹⁰⁶ Там само. С. 428.

¹⁰⁷ Там само. С. 429.

¹⁰⁸ Там само. С. 432.

¹⁰⁹ Алексєєв С. С. Цит. праця. С. 237.

Сумнівними є повнота, точність і всебічність визначення застосування права, даного А. Б. Венгером, як владної правової діяльності органів держави (або інших органів, уповноважених державою), а також їх посадових осіб, наділених спеціальними повноваженнями з організації і забезпечення соціальної впорядкованості, стабільності в житті суспільства, з припинення порушень у цій сфері¹. Таке визначення цілком прийнятне для правозастосування соціалістичного суспільства колишнього Радянського Союзу, у жодний спосіб не відображає тих змін, які сталися у відносинах власності, у правовій системі союзних республік, які входили до складу СРСР. Можливо, воно більшою мірою і відображає риси авторитарного і тоталітарного режиму Російської Федерації, але є неприйнятним як теоретичне загальноприйняте визначення поняття застосування права. По-перше, йдеться лише про державні органи або інші органи, уповноважені державою, а також їх посадових осіб, хоча директор підприємства, правління акціонерного товариства, які накладають дисциплінарні стягнення, не відносяться до державних органів чи посадових осіб цих державних органів, а також до інших органів, яким держава делегує свої повноваження. По-друге, переривання, припинення правопорушень – є лише одним із заходів і водночас результатом застосування права, нарівні із запобіганням правопорушенням, покаранням з метою перевиховання або відшкодування заподіяної шкоди тощо. По-третє, правозастосування може мати не лише охоронний, а й регулятивний, виконавчий чи стимулюючий (заохочувальний) характер.

Реалізація права часто розглядають як визначений, суворо обумовлений процес здійснення правових приписів, як втілення цих приписів у поведінку людей. В інших випадках реалізація права трактується не тільки як процес, а й як його кінцевий результат.

Існує різна класифікація форм реалізації права. Найбільш поширеною, як зазначає М. М. Марченко, є розподіл їх залежно від характеру правотворчих дій суб'єктів права². Відразу виникає питання, чи правильний цей критерій? Очевидно, ні, оскільки суб'єкти з реалізації права не займаються правотворчістю, це прерогатива

¹ Венгер А. Б. Цит. праця. С. 432.

² Общая теория государства и права. Акад. курс. в 2-х т. под ред. М. Н. Марченко. Том 2. Теория права. Москва: Изд-во «Зерцало», 1998. С. 312.

законодавчих чи виконавчих органів влади. Акти з реалізації права носять піднормативний характер. Тому доречніше стверджувати про характер правореалізаційних дій, а не правотворчих. Виділяють чотири форми реалізації права: використання, виконання, дотримання, застосування.

Здійснення (використання) прав чи правомочностей проявляється в активній реалізації можливостей, що надаються суб'єктам різних суспільних відносин нормами права. У межах цієї форми реалізації відбувається здійснення суб'єктивних прав учасниками регульованих за допомогою права суспільних відносин (у цьому випадку трудових, пенсійних). Наприклад, здійснення громадянами права на працю, права на відпочинок, права на пенсійне забезпечення, права на участь в управлінні підприємством тощо. Щодо правомочностей державних чи інших органів, зокрема роботодавця, то правомочності часто є не лише правом, а й обов'язком цих осіб¹. Зокрема, КТС має не лише право, а й обов'язок розглянути трудовий спір у випадку звернення до неї однієї із сторін трудового договору.

Виконання як форма реалізації права, є нічим іншим, як реалізацією зобов'язальних норм, виконанням суб'єктом права покладених на нього зобов'язань. Виконання зобов'язань знаходить вираження у здійсненні фізичною чи юридичною особою дій, передбачених нормою права. Ці дії передбачені також у договорах (обов'язки сторін трудового договору) та в індивідуальних актах, що видаються у процесі правозастосування (рішення суду про відшкодування шкоди працівником, заподіяної роботодавцю).

Дотримання норм права пов'язано тільки з реалізацією заборонних норм. Іноді дотримання норм розглядається як дотримання обов'язків, але зміст вкладається той самий – утримання від дій, заборонених нормами права.

І нарешті, однією з основних і найважливіших стадій реалізації права є застосування права (правозастосування).

Застосування права здійснюється за допомогою правозастосовного процесу, правозастосовної діяльності. Наводячи відмінні риси правозастосовної діяльності від інших форм реалізації права, М. М. Марченко виокремлює такі особливості:

¹ Там само. С. 314.

1. Правозастосовна діяльність (на відміну від інших форм реалізації права, в яких беруть участь різні суб'єкти права – фізичні і юридичні особи) може застосовуватися уповноваженими на те державними органами і посадовими особами. Громадяни, фізичні особи, які не є посадовими особами, правозастосовною діяльністю займатися не можуть. І це справді так, однак у зв'язку з розвитком приватної форми власності, посадові особи приватного підприємства, наприклад, при накладенні дисциплінарного стягнення, діють від свого імені, від імені роботодавця, а не від імені держави. Хоча саме держава в особі законодавчого органу визначила в законодавстві компетенцію цих осіб, зокрема і щодо застосування заходів дисциплінарної чи матеріальної відповідальності до працівників. Крім того, коло правозастосовних суб'єктів у галузі трудового права набагато ширше, ніж це відображено у юридичній літературі. Причому, крім загальних (керівник підприємства, правління, суди, прокуратура, органи виконавчої влади, громадські органи за дорученням держави), існують специфічні правозастосовні суб'єкти, які є тільки в галузі трудового права: зокрема, сюди доречно віднести: КТС, примирну комісію з розгляду колективних трудових спорів, трудовий арбітраж, Національну службу посередництва і примирення.

2. Правозастосування – один із видів державної діяльності. Застосування права як державно-владне діяння, завжди здійснюється від імені держави. У такому разі відразу виникає заперечення, оскільки керівник підприємства накладає дисциплінарне стягнення чи притягує до матеріальної відповідальності від власного імені або від імені роботодавця, а не від імені держави.

3. Застосування норм права здійснюється не в довільній формі, а в установленому законом порядку. Існує сувора процедура правозастосовної діяльності судових, адміністративних, слідчих органів і посадових осіб.

4. Правозастосовна діяльність державних органів і посадових осіб завжди здійснюється у відповідності з визначеними, загально-визнаними принципами: законності, соціальної справедливості, доцільності і обґрунтованості¹.

¹ Общая теория государства и права. Цит. работа. С. 317.

5. Правозастосовний процес здійснюється у певній послідовності. В теорії держави і права вчені виділяють низку відносно самостійних стадій цього процесу. До типових відносяться: а) встановлення і дослідження фактичних обставин справи; б) вибір і аналіз норми права з погляду їх чинності, законності, дії її у часі, у просторі і за колом осіб; в) аналіз змісту норми права і прийняття рішення (індивідуального акта); г) доведення змісту прийнятого рішення до відома зацікавлених осіб (державних і громадських органів, посадових осіб, інших органів, фізичних осіб. Іноді виділяють і розглядають лиш три стадії правозастосовної діяльності. А саме: встановлення і аналіз фактичних обставин справи, визначення і дослідження нормативно-правової основи цієї справи; прийняття рішення і доведення до відома зацікавлених осіб змісту прийнятого рішення.

6. Правозастосовна діяльність завжди пов'язана з прийняттям рішення у конкретній справі та його оформленням. В актах застосування права або в індивідуальних актах завжди вбачається сила і авторитет держави. За порушення приписів, що містяться в цих актах, наступає державний вплив. Вони охороняються і забезпечуються державою як і норми права, на підставі і на виконання яких ці акти приймаються.

Автори навчального посібника «Загальна теорія держави і права» під реалізацією права трактують втілення приписів правової норми в діяльності суб'єктів права. Залежно від характеру та змісту норми, вони розрізняють три, а не чотири основні форми реалізації права: використання – форма реалізації уповноважуваних норм, змістом якої є активна поведінка суб'єктів, що вчиняється за їх власним бажанням (наприклад, реалізація права на освіту, заява про звільнення з роботи, договір дарування); виконання – форма реалізації зобов'язуваних норм, змістом якої є вчинення дій, що вимагаються юридичними приписами, тобто виконання покладених обов'язків (сплата податків, виплата працівникові заробітної плати); дотримання – форма реалізації заборонних норм, змістом якої є утримання суб'єкта від порушення заборон, які містяться у правових нормах (наприклад, не порушувати правил дорожнього руху)¹. Отже, автори

¹ Загальна теорія держави і права: навч. посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 261.

виділяють правозастосування окремо від основних форм, як особливу і найважливішу форму реалізації права¹. Відразу виникає питання: чому вона не є основною? За таких умов і при всій її особливості і важливості, вона є допоміжною чи додатковою? Узагальнюючи всі визначення категорії правозастосування або застосування правових норм, вчені наводять три групи визначення цього поняття:

1) це особлива форма реалізації норм права, яка здійснюється державними та громадськими організаціями у межах їх компетенції у формі владно-організуючої діяльності з конкретизації норми права;

2) це владна діяльність органів держави чи інших органів, повноваження яких делегує держава, які видають індивідуальні акти на основі норм права;

3) це форма реалізації норм права, яка включає юридично-організаційну діяльність держави з втілення правових норм щодо конкретних суб'єктів².

За суб'єктами застосування норм права найбільш повним і реальним є друге визначення, оскільки право застосовують не тільки органи держави, а й інші органи. Однак важливо пам'ятати, що держава не завжди делегує повноваження, тобто надає дозвіл діяти від імені державних органів, а скоріше наділяє повноваженнями застосовувати норми права не від імені держави, а від імені органу чи посадової особи. Наприклад, директор підприємства, застосовуючи дисциплінарне стягнення, передбачене нормою статті 147 КЗпП України, діє не від імені держави, а від свого імені, а повноваження його щодо застосування цієї норми передбачені статтею 147-1 КЗпП України.

У зв'язку з цим, заперечним є визначення застосування норм права як владної діяльності органів держави та посадових осіб з підготовки та прийняття індивідуальних рішень у юридичній справі на основі юридичних фактів та конкретних правових норм³, оскільки застосовувати право можуть не лише державні, а й інші органи (КТС, примирні комісії, трудові арбітражі, правління товариства тощо).

Застосування норми права, як зауважує Т.І. Тарахонич, має певні особливості:

¹ Там само. С. 261.

² Там само. С. 262.

³ Загальна теорія держави і права. навч. посібник. Цит. праця. С. 262.

- це діяльність, яка здійснюється відповідними державними органами чи за їх делегуванням громадськими структурами;
- їй притаманний державно-владний характер (акти, що видаються у процесі правозастосування, є юридичними, невиконання їх обумовлює застосування державного примусу);
- вона завжди має активний характер, спрямована на виникнення, зміну чи припинення відносин;
- здійснюється в особливих процесуальних формах;
- завершується прийняттям правозастосовних актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи¹.

Ці особливості чи риси діяльності повною мірою є характерними для правозастосовної діяльності судових органів. Що стосується правозастосовної діяльності органів та посадових осіб роботодавця, то для неї характерні такі ознаки:

- це діяльність органів та посадових осіб роботодавця, повноваження яких щодо правозастосування закріплені у нормативно-правових актах;
- акти, що видаються, носять юридичний характер, часто вони є примусом або їх невиконання тягне за собою застосування державного примусу. Це положення вимагає певного пояснення. Оскільки правозастосовні норми встановлені державою, то норми, особливо ті, що передбачають санкції, є державним примусом, хоча їх застосовують не державні органи, а роботодавець і, на відміну від суду, від свого імені, а не від імені держави, але саме держава надала йому повноваження щодо застосування таких санкцій. Крім того, невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі і оплату часу вимушеного прогулу тягне за собою застосування щодо роботодавця заходів державного примусу – притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю, включаючи кримінальну відповідальність. Проте низка правозастосовних актів не передбачають ні примусу, ні державного примусу (наприклад, правозастосовні акти щодо стимулювання (заохочення працівників);

¹ Там само. С. 262.

- вона завжди має активний характер, спрямована не лише на виникнення, зміну чи припинення, а й на призупинення, відновлення правовідносин;
- завершується прийняттям правозастосовних актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи.

За своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права:

- спрямована на організацію виконання приписів правових норм;
- забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права;
- забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності.

С. С. Алексеев зазначав, що виявився недостатньо точним і погляд, якого у свій час дотримувався і він, згідно з яким застосування права розглядалось як одна з форм реалізації, однопорядкова з іншими формами – дотриманням, виконанням, використанням. Однак і з соціального, і з юридичного боку, місце державно-владної діяльності у русі механізму правового регулювання – особливе. За деякими рисами близьке до правотворчості. Воно характеризує не результат (підсумок), а процес реалізації, участь у цьому процесі компетентних органів, його забезпечення і юридичне збагачення шляхом індивідуальної державно-владної діяльності цих органів¹. Навряд чи така позиція є прийнятною, оскільки правозастосовна діяльність – це не тільки процес реалізації, а й підсумок, результат, що не заперечує і сам вчений, аналізуючи акт-документ, в якому формально закріплюється рішення компетентного органу у юридичній справі. Правозастосовна діяльність, на думку С. С. Алексеева, проявляється у правозастосовних актах, тобто в проміжних чи завершальних юридичних діях правозастосовного органу, породжуючи ті чи інші наслідки у процесі застосування права. Слово «акт» має й інше значення. Цим терміном називається також акт-документ, форма існування індивідуального припису, в якому юридична дія правозастосовного органу з вирішення юридичної справи закріплюється формально².

¹ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 239.

² Там само. С. 250.

Правозастосовна діяльність – це організаційне втілення застосування права, що являє собою систему різноманітних правозастосовних дій основного і допоміжного характеру. Процедурно-процесуальні форми правозастосовної діяльності знаходять прояв у регламентованому правом порядку здійснення правозастосовних дій, що забезпечують належне правильне застосування права, тобто його законність, обґрунтованість і доцільність¹.

На стадії реалізації права мінімальна правова активність характерна лише для такої форми, як дотримання. У такому разі суб'єкти утримуються від здійснення певних дій. Виконання, натомість, вимагає значної активності суб'єктів, особливо у випадках, коли виконання позитивного обов'язку повинно знайти прояв у юридично оформлених діях. Найбільш широка правова активність характерна для використання. Користування правом ґрунтується на ініціативі суб'єкта, тобто сама дія механізму правового регулювання залежить від волі носія суб'єктивного права.

Правозастосовна діяльність являє собою систему різноманітних дій основного і допоміжного характеру, що мають творчий, організуючий зміст².

Вольова сторона змісту правозастосовної діяльності полягає у самому державно-владному рішенні юридично справи. Найбільш яскраво вона проявляється у рішеннях, спрямованих на індивідуальне піднормативне регулювання суспільних відносин. Інтелектуальна сторона полягає в тому, що у її процесі відбувається відображення фактів об'єктивної дійсності, їх пізнання. Останнє включає встановлення фактичних обставин справи, а також зрозуміння шляхом тлумачення змісту правових приписів, що застосовуються до цих обставин³. Юридичне пізнання складається з двох головних різновидів: по-перше, з пізнання правових приписів, що утворюють праву основу застосування тлумачення; по-друге, із пізнання фактичних обставин справи. У сукупності вони утворюють інтелектуальну сторону змісту застосування права⁴.

¹ Там само. С. 249.

² Алексеев С. С. Цит. праця. С. 525.

³ Там само. С. 527.

⁴ Там само. С. 528.

С. С. Алексєєв акцентував, що більшість правозастосовних органів – це органи держави¹. Така позиція є прийнятною щодо застосування норм кримінального, адміністративного, соціального забезпечення, але аж ніяк не норм трудового права, де у більшості випадків застосування норм трудового законодавства здійснюють роботодавці, комісії з розгляду трудових спорів, примирні комісії, трудові арбітражі, які не є державними органами.

Застосування права не можна розглядати нині як різновид лише державної діяльності.

Зокрема, П. М. Рабінович визначав застосування правових норм як здійснювану компетентними державними органами, уповноваженими на це громадськими об'єднаннями або їх посадовими особами, організаційно-правову діяльність, результатом якої є встановлення піднормативних, формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів. Учений стверджував, що застосування правових норм – це діяльність лише державних органів та уповноважених на це державою органів громадських об'єднань². У такий спосіб, дослідник суттєво обмежує коло суб'єктів, які мають право застосовувати норми права. Згодом у підручнику «Основи загальної теорії права та держави» П. М. Рабінович розширює коло суб'єктів, які здійснюють правозастосування. Так, науковець визначає застосування юридичних норм як юридичну діяльність компетентних державних органів, їх посадових осіб, а також уповноважених на це законом органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань та їх посадових осіб, яка полягає у встановленні піднормативних формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів, з метою створення умов необхідних для реалізації цими суб'єктами таких норм³. Однак і таке розширення не передбачає повного переліку суб'єктів трудового права, які мають право застосовувати трудове законодавство. Виходячи з визначення, сюди зокрема не відносяться керівні органи (посадові особи) роботодавця, спеціальні правозастосовні

¹ Там само. С. 240.

² Рабінович П. М. Застосування правових норм. Див: Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: Українська енциклопедія імені М. П. Бажана, Т. 2: Д–Й. 1999. С. 528.

³ Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. навч. посібник. Вид. 10-е, доповнене. Львів: Край, 2008. С. 169.

органи – комісії з трудових спорів, примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення. Крім того, правозастосовна діяльність – це не завжди встановлення правил поведінки персоніфікованих суб'єктів, не завжди створює умови для реалізації ними суб'єктами норм. Це може бути і оцінка виконання персоніфікованими суб'єктами норм (наприклад, застосування роботодавцем заохочення до працівника – оголошення подяки, нагородження грамотою).

Сам законодавець у нормах Кодексу законів про працю України надав право застосовувати органам роботодавця дисциплінарні стягнення (ст. ст. 147, 148), а також застосовувати заохочення (ст. ст. 143, 144 КЗпП України). Йдеться саме про застосування норм, а не про дотримання, використання чи виконання як стадій реалізації норм права. Отже, правозастосування може виконувати не лише охоронну чи захисну функцію, а й стимулюючу чи організаційну функції.

Н. М. Слабоспицька акцентувала, що застосування норм права необхідно розглядати з позиції його двоєдиної сутності. По-перше, спеціальні органи та посадові особи, застосовуючи правові норми, що регулюють трудові та інші безпосередньо з ними пов'язані відносини, реалізують свою компетенцію, тобто певне коло прав і обов'язків. У зв'язку з цим, неможливо уявити правозастосування поза діяльністю з дотримання, і використання права суб'єктами правозастосування. Відповідно правозастосовна діяльність є способом (а не формою), за допомогою якого здійснюється правореалізаційна діяльність у вказаних суб'єктів.

По-друге, у результаті правозастосовної діяльності відбувається виникнення, зміна чи припинення трудових прав і обов'язків у конкретного суб'єкта, якому направлений правозастосовний акт. З огляду на це, сам правозастосовний акт виступає як юридичний факт, за допомогою якого запускаються механізми реалізації норм трудового права іншими суб'єктами. Саме в такому дуалізмі вчена вбачає реальну сутність правозастосовної діяльності.

Під правозастосовною діяльністю у сфері праці Н. М. Слабоспицька пропонувала трактувати владну організаційно-управлінську діяльність компетентних органів і суб'єктів із забезпечення реалізації норм трудового права учасниками трудових та інших безпосередньо

пов'язаних з ними відносин, шляхом прийняття правозастосовного акту, спрямованого на врегулювання конкретної ситуації, що виникла у трудовій сфері¹.

Дати всебічне правильне визначення категорії правозастосування неможливо без визначення таких його складових, як елементи або стадії правозастосування. Розрізняють кілька стадій правозастосування: перша стадія – вивчення фактичних обставин справи, ситуації, що склалася, тобто встановлення кола фактів, які необхідні для сфери застосування права. Ці факти не просто треба встановити, а й закріпити, зібрати, як зазначає А. Б. Венгеров, однак закріплення, збирання фактів є складовою їх встановлення, без закріплення і збирання немає і встановлення фактів. Ще одна підстадія – вивчення фактів, визначення їх достовірності, встановлення їх достатності для застосування норм права. Наступною підстадією є оцінка тих чи інших фактів з позиції їх істинності чи неправдивості (хибності)².

Друга стадія – це обрання норми права стосовно діяння відповідної особи. Правозастосовувач співставляє обставини справи з гіпотезою і диспозицією норми права, визначаючи у такий спосіб правило поведінки, якого повинен дотримуватися адресат, і навпаки – правило, яке порушив адресат (у кримінальному, адміністративному, трудовому праві).

Третя стадія – правильне правозастосування можливе лише, якщо правозастосовувач не помилився з кваліфікацією, обранням норми права, перевірів достовірність норми права: провів аналіз норми права, перевірів її законність появи, дію в часі, у просторі і за колом осіб. Слід користуватися офіційним текстом, аналізувати нормативно-правові акти за останньою редакцією, зі змінами і доповненнями.

А. Б. Венгеров у четверту стадію виділяє тлумачення норми права, усвідомлення її змісту. На відміну від нього, С. С. Алексеев зазначав, що тлумачення нормативних приписів не утворює самостійної стадії, воно включається у стадію вибору й аналізу норм³.

¹ Слабоспицкая Н. Н. Реализация норм трудового права: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2013. С. 9.

² Венгеров А. Б. Цит. праця. С. 433.

³ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 531.

Втім тлумачення присутнє і на другій, і на третій, і на інших стадіях правозастосовного процесу, бо як можна обрати правильно норму права без тлумачення її змісту? Тому воно є своєрідною наскрізною підстадією правозастосування.

Наступною, п'ятою стадією є винесення рішення компетентним органом чи посадовою особою, але і на цій стадії присутнє тлумачення норм вже процедурних чи процесуальних щодо компетенції чи порядку застосування матеріальних норм правозастосовним органом.

В окрему шосту стадію виділяють процедуру доведення змісту рішення до адресата правозастосування та інших зацікавлених осіб і організацій⁴. Ця процедура також передбачена нормами права, які теж часто потребують свого тлумачення. Це може бути опублікування, повідомлення, ознайомлення під розписку тощо.

Однак усі ці стадії правозастосування є мертвими без такої (вже сьомої) стадії, як виконання, яка може обмежуватися правозастосовним актом (накладення дисциплінарного стягнення), а може вимагати ще додаткових до правозастосовного акту дій (стягнення заподіяної шкоди тощо, штрафу).

На відміну від А. Б. Венгерова, С. С. Алексєєв усі правозастосовні дії поділяв на три основні стадії: 1) встановлення фактичних обставин (аналіз фактів-доказів, процесу доказування, тобто інформація про факти); 2) вибір та аналіз норм права (встановлення юридичної основи справи). Цю стадію утворюють дії з самими юридичними нормами – пошук тексту нормативного акта, перевірка його юридичної сили, тлумачення акта. До цієї стадії долучаються дії, що пов'язані із заповненням прогалін у праві; 3) вирішення справи, що виражене в акті застосування права. Тут на основі аналізу фактів і юридичних норм виноситься рішення у юридичній справі, яке знаходить своє закріплення у правозастосовному акті⁵.

Деякі автори розглядають дії з виконання правозастосовного акту в одному ряді з вказаними вище етапами застосування права. Однак тією мірою, в якій виконання рішення правозастосовного органу взагалі відноситься до застосування права, воно невіддільно від заключної стадії правозастосовної діяльності – рішення справи, ви-

⁴ Венгеров А. Б. Цит. праця. С. 433–435.

⁵ Алексєєв С. С. Цит. праця. С. 536.

раженого у правозастосовному акті. До того ж додаткові дії з організації застосування права часто є особливими самостійними актами застосування права. Зрештою, на думку С. С. Алексєєва, виконання рішення є звичайною, такою, що виходить за рамки правозастосування, реалізацією права, здійсненням суб'єктивного права, виконанням юридичного обов'язку⁶.

Основні вимоги, які пред'являються до актів застосування, полягають у тому, щоб вони: а) суворо відповідали нормативно-правовим актам, на основі яких вони приймаються; б) приймалися у межах компетенції правозастосовного органу чи посадової особи; в) містили глибоку і всебічну мотивувальну частину; г) мали всі необхідні реквізити (найменування акта, час і місце його прийняття, найменування органу, що видав цей акт, наявність відповідної печатки і підпису тощо).

Акти застосування не є джерелами права. Вони не містять у собі якихось загальних правил поведінки (нових), а лише застосовують наявні норми права до конкретного випадку, події або особи.

Індивідуальні акти, на відміну від нормативно-правових актів, розраховані не на багаторазове, а на одноразове застосування: рішення суду, наказ про прийняття на роботу, звільнення роботи, про оголошення догани та інші накази посадових осіб роботодавця. Індивідуальні акти, на відміну від нормативно-правових, звернені до конкретної особи чи встановленого кола осіб, видаються стосовно суворо визначеного випадку.

Індивідуальні акти, на відміну від нормативно-правових, безпосередньо тягнуть за собою юридичні наслідки, виступають юридичними фактами, підставою виникнення, зміни, призупинення, відновлення чи припинення конкретних правовідносин, у цьому разі – трудових, пенсійних.

За своєю природою і характером індивідуальні акти неоднакові. Залежно від форми регулюючого впливу на суспільні відносини, їх поділяють на два види: виконавчі і правоохоронні.

Індивідуальні виконавчі акти спрямовані на організацію виконання приписів, що містяться у нормах права, стосовно конкретної особи чи випадку. Вони передбачають виникнення, зміну чи при-

⁶ Алексєєв С. С. Цит. праця. С. 537.

пинення прав і обов'язків осіб у зв'язку з їх правомірною поведінкою. Такими є накази про підвищення на посаді, звільнення з посади, надання відпустки, нагородження премією тощо.

Правоохоронні акти призначені для охорони наявних норм права від можливих порушень. Вони видаються у зв'язку з запобіганням правопорушенню або у зв'язку з вчиненням правопорушення. Такими є акти суду, керівника підприємства про накладення дисциплінарного стягнення чи про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, а також низки інших органів, зокрема пенсійного фонду про повернення пенсійних виплат, виплачених у результаті подання неправдивих відомостей особою, якій призначили пенсію.

Залежно від виду суб'єктів, які займаються правозастосовною діяльністю, індивідуальні акти поділяються: на індивідуальні акти органів законодавчої влади, органів виконавчої влади, судової влади, органів місцевого самоврядування, керівників підприємства, установи, організації та інших спеціальних органів і організацій у галузі трудового права: професійних спілок, КТС, примирної комісії, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення тощо.

Отже, особливості правозастосування у трудовому праві полягають у тому, що:

1) суб'єктами правозастосування у трудовому праві є не тільки державні органи та посадові особи, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання та їх посадові особи, а передусім: основним суб'єктом правозастосування є органи та посадові особи роботодавця, а також інші спеціальні органи, що здійснюють правозастосовну діяльність у трудовому праві – КТС, примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення тощо;

2) основними принципами при застосуванні норм трудового законодавства є: законність, обґрунтованість, доцільність, об'єктивна істина, поєднання (збалансованість) принципу справедливості із принципом соціальної справедливості. Без дотримання цих принципів неможливе правильне застосування норм трудового та пенсійного законодавства загальними та спеціальними органами чи посадовими особами;

3) правозастосування у трудовому праві – це діяльність державних органів та їх посадових осіб, органів та посадових осіб роботодавця та спеціальних органів, спрямована на виникнення, призупинення, зміну, припинення чи поновлення трудових правовідносин, заохочення працівників та притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, вирішення колективного трудового спору, результатом якої є прийняття індивідуального піднормативного акта, що безпосередньо тягне за собою правові наслідки та встановлює формально обов'язкові індивідуальні правила поведінки персоналізованих суб'єктів трудового права;

4) повноваження державних органів та їх посадових осіб, органів та посадових осіб роботодавця, спеціальних органів щодо правозастосування закріплені у нормативно-правових актах;

5) акти, що видаються, носять юридичний характер, часто вони є примусом або їх невиконання тягне за собою застосування державного примусу;

6) правозастосовна діяльність завжди має активний характер, спрямована не лише на виникнення, зміну чи припинення, а й на призупинення, відновлення відносин;

7) правозастосування здійснюється у суворо визначеній процедурній формі.

У контексті цього, доречно виокремити ту характерну ознаку правозастосовної діяльності, на якій дотепер не було зосереджено увагу. Йдеться про те, що саме стадія застосування тісно переплітається з одночасною реалізацією інших стадій виконання і дотриманням процедурних норм, без яких неможлива реалізація норм матеріального права. Зокрема, заборонено звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Отож при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату, роботодавець повинен дотримуватися цієї норми, тобто не звільняти вказану категорію жінок. А при звільненні у зв'язку з ліквідацією роботодавець зобов'язаний виконати таку норму – працевлаштувати цих жінок.

Отже, застосування матеріальних норм трудового права майже неможливе без інших форм реалізації права – виконання і дотри-

мання. Другий приклад свідчить про залежність інших форм реалізації права саме від правозастосування. Зокрема, використання права на пенсійне забезпечення неможливо без такої стадії, як правозастосування, тобто прийняття органом Пенсійного фонду рішення про призначення пенсії конкретному суб'єкту;

8) тлумачення не є окремою стадією правозастосування, воно є необхідним елементом або підстадією кожної із стадій правозастосування;

9) правозастосовна діяльність завершується прийняттям правозастосовних актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи для персоніфікованих суб'єктів трудового права;

10) за своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права:

- спрямована на організацію виконання приписів норм трудового права;
- забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права;
- забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності.

Здійснення правозастосування повинно базуватися на основних принципах, без дотримання яких воно є неможливим. Основними принципами правозастосування є: законність, обґрунтованість, справедливість, доцільність, об'єктивна істина. Принципи цивільного, кримінального чи адміністративного судочинства досить детально висвітлені у юридичній літературі вченими-правознавцями⁷, тому їй немає необхідності досліджувати їх при правозастосуванні судами та іншими правоохоронними органами. Однак принципи правозастосування у трудовому праві та праві соціального забезпечення мають певну свою специфіку й особливості, тому на них доречно зосередитися детальніше.

⁷ Андрушко А. В. Принципи диспозитивності цивільного процесуального права України: монографія. Харків: Консум, 2006. 178 с.; Кройтор В. А. Принцип усності в цивільному судочинстві. *Право і безпека*. 2009. № 2. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pib/2009_2/PB-2/PB-2_27.pdf; Тимченко Г. П. Теоретичні проблеми та практика реалізації принципів судочинства в Україні: монографія. Київ: Юридична книга, 2010. 336 с.

Принцип законності означає суворе і неухильне дотримання державними органами, посадовими особами та іншими органами і організаціями закону у процесі правозастосовної діяльності. Вимога дотримання закону у правозастосовній діяльності – це слідування духу і букві закону, який застосовується; дія правозастосовних органів і посадових осіб у рамках наданих ним повноважень; суворе і неухильне дотримання процедури; прийняття у результаті правозастосовної діяльності юридичних актів встановленої форми (рішень, наказів, постанов). Хоча саме у правозастосовній діяльності роботодавців цей принцип часто порушується, про що свідчать численні судові справи. Роботодавці часто, накладаючи дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни або звільняючи працівника за іншими підставами, не дотримуються процедурних норм, які передують звільненню чи застосуванню дисциплінарного стягнення, іноді це обумовлено причинами суб'єктивного характеру (будь-яким способом позбавитись від працівника, який є конкурентом керівника чи критикує роботу керівника тощо).

П. М. Рабінович, виділяючи чотири принципи-вимоги правильного застосування юридичних норм, а саме: законність, обґрунтованість, доцільність і справедливість, акцентував, що законність застосування юридичних норм означає прийняття правозастосовного рішення тільки:

- а) у межах компетенції відповідного органу, тобто його повноважень, закріплених у законі;
- б) на підставах, передбачених гіпотезою правозастосовної норми;
- в) за процедурою, встановленою законом;
- г) у цілковитій відповідності зі змістом застосованої норми;
- г) у передбаченій законом зовнішній формі⁸.

Автори навчального посібника із загальної теорії держави і права також виділяють чотири принципи, на яких ґрунтується реалізація норм права, зокрема й і така форма реалізації, як правозастосування. Ними є: законність, обґрунтованість, доцільність і принцип соціальної справедливості. Законність науковці трактують як неухильне дотримання державними органами та посадовими особами за-

⁸ Рабінович П. М. Цит. праця. С. 173.

кону у процесі реалізації норм права. Цей принцип передбачає такі основні моменти:

- прийняття рішення повинно здійснюватися правозастосовуючими органами чи посадовими особами у межах тих повноважень, які закріплені для них у законі (підвідомчість, підсудність справ);
- прийняття рішення відповідно до процедури, встановленої законом;
- прийняття рішення з дотриманням певної форми (ухвала, вирок, рішення, указ, наказ тощо);
- правильна юридична кваліфікація та застосування саме тієї норми, яка необхідна у такому разі;
- ухвалення рішення у суворій відповідності приписам і санкції правової норми⁹.

Принцип законності полягає в тому, що орган, який застосовує право, як в позитивному (застосування заохочення), так і в негативному (застосування дисциплінарного стягнення) застосуванні норм права щодо особи, зобов'язаний діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Зокрема, при накладенні дисциплінарного стягнення, роботодавець повинен перевірити, чи відповідає норма права виду дисциплінарного проступка, за вчинення якого вона застосовується, чи не пропущені строки притягнення до дисциплінарної відповідальності, чи взято пояснення від працівника.

При прийнятті на роботу роботодавець при застосуванні норми права (укладенні трудового договору), теж повинен дотримуватися певних вимог, а саме: не відмовляти у прийнятті на роботу особам, яким законодавство гарантує надання роботи; не відмовляти за дискримінаційною ознакою, укласти письмовий трудовий договір у тих випадках, коли така форма є обов'язковою тощо.

Орган, що застосовує право, вирішує справи на підставі Конституції та законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідним органом

⁹ Загальна теорія держави і права. навч. посібник. Цит. праця. С. 261.

на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

У разі невідповідності нормативно-правового акту Конституції України, закону України, міжнародному договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або іншому правовому акту, орган застосовує правовий акт, який має вищу юридичну силу.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлені інші правила, ніж ті, що встановлені законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

За відсутності закону, що регулює відповідні правовідносини, орган застосовує закон, що регулює подібні правовідносини (аналогія закону), а у разі відсутності такого закону, суд виходить із конституційних принципів і загальних засад права (аналогія права).

Принцип обґрунтованості забезпечує доказовість наявності того чи іншого юридичного факту (скажімо дисциплінарного проступку, заподіяння матеріальної шкоди), правильну кваліфікацію, вибір відповідної норми права і розповсюдження її дії на оцінку поведінки адресата застосування права.

Принцип обґрунтованості у правозастосовній діяльності означає повне виявлення, ретельне, скрупульозне вивчення і використання всіх матеріалів справи, прийняття рішення тільки на підставі достовірних, перевірених фактів. Цей принцип лежить в основі всіх інших принципів. Його порушення при прийнятті правозастосовного акту є вагомим підставою для відміни цього акту.

Принцип справедливості дотримується тоді, коли вивчені причини правопорушення, чи будь-якого вчинку особи, врахована попередня поведінка особи, коли покарання співмірне правопорушенню. Цей принцип чітко простежується у змісті ч. 2 та ч. 3 ст. 149 КЗпП України, згідно з якими «за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення» (співмірність), «при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган, повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника».

Дотримуючись цього принципу і враховуючи всі обставини, роботодавець може навіть не застосовувати покарання (дисциплінарне стягнення), оскільки це право, а не обов'язок роботодавця, про що йдеться у ч. 1 ст. 147 КЗпП України: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення...», «може бути», а «не повинно» вказує якраз на те, що застосування дисциплінарного стягнення – це право, а не обов'язок роботодавця.

Принцип справедливості застосування норм права впливає із контексту й інших норм КЗпП України, наприклад, ст. 42 КЗпП України передбачає, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації переважне право в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Дотримання принципу справедливості впливає і з контексту статті 42¹ КЗпП України, що встановлює переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Зокрема, «працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, надається особам, зазначеним у статті 42¹ КЗпП, та в інших випадках, передбачених колективним договором».

Важливо віднайти розумне поєднання принципу справедливості і соціальної справедливості. На думку П. М. Рабіновича, справедливість – забезпечення правозастосовним рішенням збалансованості («пропорційності») інтересів суб'єктів, яких воно безпосередньо стосується, а також збалансованості цих інтересів з інтересами інших суб'єктів і суспільства загалом¹⁰.

Принцип соціальної справедливості означає діяльність правозастосовного органу чи посадової особи не в інтересах якихось громадян чи груп, а в інтересах усього суспільства¹¹. Аналогічну думку висловлюють і автори навчального посібника «Загальна теорія держави і права», які зазначають, що принцип соціальної справедливості – це діяльність державних органів чи посадових осіб, що базується на врахуванні інтересів суспільства загалом, а не становища або рангу окремої особи чи групи осіб¹². Можливо, при винесенні судового рішення чи вироку і доцільно говорити про принцип соціальної справедливості, оскільки винний у скоєнні злочину несе покарання і відбувається його перевиховання та у такий спосіб, убезпечуються всі інші члени суспільства від посягання на їх життя, здоров'я, майно. Однак в іншому, принцип соціальної справедливості повинен знаходити своє втілення не в правозастосовній діяльно-

¹⁰ Рабінович П. М. Цит. праця. С. 173.

¹¹ Общая теория государства и права. Цит. праця. С. 319.

¹² Загальна теорія держави і права. Цит. праця. С. 261.

сті, а у правотворчій діяльності, щоб закони та інші нормативно-правові акти були справедливими та відповідали інтересам усього суспільства. Що ж до правозастосовної діяльності, то доречно стверджувати про принцип справедливості або про поєднання його з принципом соціальної справедливості. Особливо дотримання цього принципу важливо при застосуванні заходів відповідальності, що проявляється у справедливості покарання, а саме його співрозмірності з тяжкістю і суспільною шкідливістю дисциплінарного проступка, з розміром заподіяної матеріальної шкоди та врахуванням усіх як пом'якшуючих, так і обтяжуючих обставин справи.

Ще одним принципом правозастосування є принцип доцільності, який передбачає необхідність відповісти на запитання, чи потрібно у такому разі застосовувати право, особливо якщо йдеться про застосування санкцій, чи соціально й індивідуально корисне застосування норм в тому чи іншому випадку, враховуючи індивідуальну характеристику особи, щодо якої застосовується право, обставини справи¹³.

Принцип доцільності у правозастосовній діяльності, особливо у судовій практиці та правозастосовній практиці посадових осіб роботодавця, означає врахування конкретних обставин застосування того чи іншого нормативного акта. Взяття до уваги специфіки ситуації, що склалася на момент прийняття рішення, вибір найбільш оптимального варіанту реалізації правових вимог за тих чи інших конкретних обставин. Зокрема, при вчиненні незначного дисциплінарного проступку керівник, враховуючи особу винного працівника, може обмежитися попередженням, не застосовуючи заходів дисциплінарної відповідальності, передбачених ст. 139 КЗпП України.

Принцип об'єктивної істини – це виражена у праві вимога, згідно з якою рішення правозастосовного органу повинно повно і точно відповідати об'єктивній дійсності. Безпосереднім вираженням цього принципу є обов'язок правозастосовних органів прийняти всі необхідні і доступні міри для всебічного повного і об'єктивного встановлення всіх обставин справи, прав і обов'язків суб'єктів¹⁴.

Відповідно до особливостей пізнання, здійснюваного у процесі застосування права, об'єктивна істина у юридичній справі носить

¹³ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 240.

¹⁴ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 529.

обмежений за предметом і змістом характер. На відміну від теоретичного пізнання, тут не йдеться про завдання виявити всі властивості, зв'язки і опосередкування фактів, встановити об'єктивні закономірності явищ, їх соціально-політичну економічну сутність. Істина у судовому слідстві з погляду змісту явищ, що встановлюються у ній, має суворо визначені, окреслені законом рамки і не є безмежною і всеохоплюючою. Крім того, в окремих випадках можливі відступи від принципу об'єктивної істини в силу зовнішніх і суб'єктивних причин. Іноді негативно позначається на результатах роботи те, що в окремих сферах застосування права ще немає досить чіткої правової регламентації, спрямованої на забезпечення принципу об'єктивної істини. Все це може призвести до помилок при вирішенні юридичної справи, до того, що об'єктивна істина не буде досягнута¹⁵.

З урахуванням цього, у законодавстві передбачені гарантії, зокрема процедурні і процесуальні, які забезпечують досягнення об'єктивної істини. До таких гарантій відносяться: встановлення суворого юридичного обов'язку правозастосовних органів приймати всі заходи для всебічного, повного і об'єктивного виявлення обставин справи, кримінальна відповідальність свідків за завідомо неправдиві свідчення, інститут оскарження і опротестування рішень правозастосовних органів¹⁶.

Аналогічні принципи правозастосування та їх змістовне значення визначає М. М. Марченко, на думку якого, правозастосовна діяльність державних органів і посадових осіб завжди здійснюється у відповідності з визначеними, загальновизнаними принципами: законності, соціальної справедливості, доцільності і обґрунтованості¹⁷.

Отже, основними принципами правозастосування в трудовому праві є: законність, обґрунтованість, доцільність, об'єктивна істина, справедливість. Без дотримання цих принципів неможливе правильне застосування норм трудового законодавства загальними та спеціальними органами чи посадовими особами.

¹⁵ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 531.

¹⁶ Алексеев С. С. Цит. праця. С. 532.

¹⁷ Общая теория государства и права. Цит. праця. С. 317.