

Міністерство внутрішніх справ України  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**Н.М. Обушенко**

**ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ТА ЙОГО МІСЦЕ  
В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

*Монографія*

Дніпропетровськ  
2016

ББК 67.9(4УКР)305

УДК 349.22

О-26

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Дніпропетровського університету  
внутрішніх справ (протокол № 5 від 29.01.2016)*

### **Рецензенти:**

**Копиленко О.Л.** – член-кореспондент НАН України, академік Національної академії правових наук України, доктор юридичних наук, професор, директор інституту законодавства Верховної ради України

**Слюсар А.М.** – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**Журавльов Д.В.** – доктор юридичних наук, доцент, перший заступник директора центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників юстиції Міністерства юстиції України

### **Обушенко Н. М.**

О-26 Правозастосування та його місце в трудовому праві : монограф. / Н. М. Обушенко. – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. – 2016. – 160 с.

У монографії наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – удосконалення правозастосування та визначення його місця в трудовому праві. В результаті проведеного дослідження проаналізовані положення нормативно-правових актів щодо регламентації діяльності суб'єктів у сфері трудових відносин, з'ясовані позиції науковців стосовно цих питань, сформульовано низку нових наукових положень і висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети.

Видання орієнтовано на вчених, аспірантів, здобувачів вищої освіти, співробітників судових та правоохоронних органів, державних службовців та всіх хто цікавиться проблематикою подальшого розвитку та удосконалення у сфері трудового права.

ББК 67.9(4УКР)305

© Обушенко Н.М., 2016

© ДДУВС, 2016

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	6
1.1. Норми трудового права як основа механізму реалізації права .....	6
1.2. Поняття та сутність правозастосування в трудовому праві .....	20
1.3. Принципи правозастосовної діяльності в трудовому праві .....	37
1.4. Механізми реалізації норм трудового права.....	51
Розділ 2. МІСЦЕ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	65
2.1. Суб'єкти правозастосування.....	65
2.2. Види правозастосовної діяльності .....	82
2.3. Стадії правозастосування в трудовому праві.....	97
2.4. Колізії в правозастосовній діяльності.....	112
2.5. Шляхи вдосконалення ефективності правозастосування в трудоному праві.....	128
ВИСНОВКИ.....	144
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	148

*Монографію я посвящаю  
своєму мужу Александру.*

*Спасибо, мой родной,  
за мир добра, тобой творимый!*

## ВСТУП

Трудові права є одними із фундаментальних соціально-економічних прав людини і громадянина. Вони закріплюються у ряді нормативно-правових документів вищої юридичної сили, як то: Конституція України, Загальна Декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права тощо. Жодна держава, яка позиціонує себе як демократичну, правову та соціальну, що сповідує цінності громадянського суспільства не може нехтувати зазначеною категорією прав людини. Більше того – вона повинна усіляко сприяти їх всебічному зміцненню та захисту. І як свідчить практика, для цього не достатньо просто задекларувати (тобто проголосити) відповідні трудові права у певних нормативно-правових актах, необхідно також створити надійний та ефективний механізм їх реалізації. Тому одним із першочергових завдань у цьому напрямку є створення якісної нормативно-правової бази, адже саме норми права лежать в основі механізму правореалізації в трудовому праві.

Фундаментальне значення норм трудового права для механізму правореалізації полягає в тому, що норми об'єктивного права, а точніше їх зміст, їх приписи являють собою те нормативне підґрунтя, на підставі якого суб'єкти трудового права реалізують свої можливості – суб'єктивні права. Механізм правореалізації у трудовому праві опосередковує процес трансформації (переходу) норм з викладених у текстах відповідних нормативно-правових актів приписів у реальні зразки людської поведінки (практичної діяльності).

Хоча процес реалізації норм трудового права і виступає складовим елементом загального механізму правового регулювання, проте все ж таки він характеризується наявністю власного внутрішнього механізму, який увібрав у себе як частину рис та властивостей притаманних механізму правового регулювання, так і має власні специфічні ознаки та елементи.

Правозастосування є хоча і факультативним, проте надзвичайно важливим складовим елементом регулятивного механізму трудового права, який дозволяє суб'єктам, які наділені необхідним обсягом владних повноважень, в разі необхідності та наявності законних підстав втручатися у процес правореалізації з метою гарантування та захисту трудових прав і законних інтересів працівників, а також забезпечення виконання ними своїх юридичних обов'язків.

Норми права та різні аспекти реалізації права, в тому числі трудового, перебували у центрі уваги С.С. Алексєєва, В.М. Андріїва, В.Д. Архіпова, Н.Б. Болотіної, Л.Ю. Бугрова, С.Я. Вавженчука, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, Л.П. Грузінова, М.І. Дерев'янка, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.В. Лазарева, Л.І. Лазор, С.С. Лукаша, М.І. Матузова, К. Ю. Мельника, Н.О. Мельничук, П.М. Рабіновича, П.Д. Пилипенка, А.С. Піголкіна, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.Ф. Скакун, О.Б. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, С.М. Черноус, В.І. Щербини, Ю.М. Щотової, О.М. Ярошенка та інших правників. Проте, незважаючи на значний науковий доробок у цій сфері деякі питання потребують суттєвого доопрацювання та уточнення, зокрема до сьогодні є спірним і повністю не узгодженим питання стосовно поняття правозастосування в трудовому праві. Виникає необхідність дослідження особливостей правозастосування в трудовому праві з метою виявлення в ній не лише негативного, а й позитивного аспекту.

Наведене свідчить про актуальність і необхідність проведення подальших наукових досліджень питань правозастосування в трудовому праві.

## Розділ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

### **1.1. Норми трудового права як основа механізму реалізації права**

Економічне та соціальне життя будь-якого суспільства потребує певної упорядкованості організації діяльності людей, що беруть участь у виробництві, обміні і споживанні матеріальних благ, шлюбно-сімейних і трудових відносин, а також в управлінні суспільством [93, с. 47]. Сутність такої урегульованості полягає у тому, що увесь обсяг одиничних людських відносин підпорядковується (підкорюється) загальному порядку. Досягається це за допомогою різних інструментів та засобів: звичаїв, моралі, релігії, права. І якщо у первісному суспільстві основними регуляторами міжособистісних стосунків були звичаї, що тісно переплетених з релігійними настановами та моральними засадами, то з розшаруванням суспільства на касти і класи звичаї, моральні і релігійні норми родового ладу не могли зробити умови виробництва, розподілу та обміну товарів обов'язковими для всіх перш за все тому, що єдності інтересів членів суспільства вже не існувало, примирити же протилежні інтереси різних груп населення звичаї не могли. Через це економічний базис раннього землевласницького класового суспільства вимагав особливої форми регулювання у вигляді обов'язкових норм, встановлених або санкціонованих і охоронюваних державою, тобто особливим апаратом управління і підпорядкування [93, с. 48]. Саме на цьому етапі й виникає право, за допомогою якого виробничі, політичні, сімейні, трудові, управлінські та інші відносини набувають форми правовідносин, що відповідають інтересам тих чи інших груп, класів (верств) суспільства [93, с. 48]. Право відіграє фундаментальну роль у житті

кожної людини, оскільки задає темп розвитку всіх сфер суспільства та держави загалом, регулюючи дії фізичних та юридичних осіб.

Т.В. Кашанін, розмірковуючи про поняття права, зазначає, що виникнення права, як і держави, зумовлено суспільними потребами, а саме: необхідністю встановлення стабільності та єдиного порядку відносин нової спільності людей – народу, що населяє ту чи іншу територію, необхідністю підтримки єдиного порядку в умовах розшарування суспільства на соціальні шари (касти, стани, класи), майнове і соціальне становище яких стало істотно різним, що викликало непереборні протиріччя і конфлікти, необхідністю обмеження і пом'якшення ворожого військового протистояння народів, які потребували розвитку постійного обміну та сусідських взаємин і захисту своїх інтересів мирними засобами [57, с. 53-54].

С.Н. Єгоров, вказуючи на особливу роль права у житті людства, наголошує, що суспільство розумних істот не може існувати без права. Неможливо уявити собі таку спільноту людей, в якій ніхто не визнавав би за своїм сусідом жодних прав – ані права на життя, ані права на майно і т.п. Така спільнота не могла б бути людським суспільством. Люди можуть скласти суспільство тільки за тієї умови, що за його членами визнаються хоч якісь права, які інші члени суспільства не повинні порушувати [45, с. 41]. Так, без установлення конкретної форми права, відповідних норм у суспільстві пануватиме хаос, буде безлад, відсутність конкретики щодо прав та обов'язків з боку тієї чи іншої особи.

Також слід погодитися із думкою О.Ф. Черданцева, який підкреслював, що призначення права в суспільстві полягає в регулюванні, впорядкуванні суспільних відносин. Далі автор зазначає, що саме у цьому і виявляється цінність права [171, с. 181].

Враховуючи вищевикладене, можемо впевнено стверджувати, що виникнувши на певному історичному етапі розвитку людства, право на сьогодні є одним з найбільш універсальних і досконалих ефективних регуляторів суспільних відносин, адже воно розповсюджує свій організуючий вплив на всі найбільш важливі сфери суспільного життя, зокрема, на трудові та тісно пов'язані із ними відносини.

Право – це складне, багатоаспектне явище, яке відображає

уявлення конкретного суспільства про справедливість, рівність, свободу тощо, а його головним призначенням є регулювання суспільних відносин з метою спрямування їх у певне русло та надання їм упорядкованого вигляду.

Слід вказати, що у юридичній літературі зустрічаються різні підходи до визначення поняття права. Однак, як слушно зазначає В.С. Нерсисянц, «різні визначення права, що являють собою різні напрямки конкретизації змісту принципу правової рівності, виражають єдину сутність права. Причому кожне з цих визначень припускає й інші визначення в загальнозмістовному контексті принципу правової рівності. Звідси і внутрішня сутнісна рівноцінність таких зовні різних визначень, як: право – це формальна рівність, право – це загальна і необхідна форма свободи у суспільних відносинах людей, право – це загальна справедливість і т. д. Адже формальна рівність так само припускає свободу і справедливість, як останні – перше й одне одного» [87, с. 35-36]. Виходячи із цього, науковець визначає право як офіційно встановлену і забезпечену державним захистом систему норм, яка відповідає принципу формальної рівності [121, с. 192-193]. Дещо ширше визначення права пропонує С.С. Алексєєв, на думку якого, у строго юридичному значенні право – це «система загальнообов'язкових норм, виражених у законах та інших визначених державою джерелах, які є загальнообов'язковою підставою для визначення правомірно-дозволеної і юридично недозволеної, забороненої, а також рекомендованої державою поведінки» [6, с. 65-66]. В. Протасов розуміє право як «оформлену в офіційних джерелах і гарантовану державою єдину в масштабах суспільства нормативну систему, покликану регулювати соціально значущу поведінку учасників суспільного процесу на основі балансу інтересів, узгодження волі і правових домагань усіх верств суспільства» [124, с. 3-4].

З наведеного чітко видно, що однією із головних властивостей права є його нормативність, однак, як слушно зазначає В. І. Гойман, зміст права не вичерпується нормативними характеристиками, а охоплює й ті його компоненти, в яких нормативно реалізується. У зв'язку із цим правова активність (соціально-правова дія) повинна



бути визнана компонентом права, причому таким, без якого не можна зрозуміти його специфіку, соціальне призначення та, в кінцевому підсумку, цінність [32, с. 75]. Дослідник підкреслює, що «право в нормі» і «право в дії (дії)» охоплюється загальним поняттям права, одне без іншого не існує [32, с. 75]. Тобто для того, щоб виявилася справжня соціальна цінність права, зокрема трудового, недостатньо просто його закріпити (об'єктивувати) у певних джерелах, воно має реалізовуватися. В іншому разі право перестане мати сенс для людства та відіме як непотрібне. У даному контексті слід погодитися з існуючою науковою думкою, що сформульовані в законах та інших нормативно-правових актах норми права стають реальними, коли вони втілюються в життя у свідомо-вольовій діяльності людей. Без виконання правових розпоряджень у житті норми права мертві, інакше кажучи, вони втрачають своє соціальне значення [29, с. 163]. Також доречно згадати позицію В.В. Лазарева, який зауважував, що цінність приписів, що містяться в нормах права, набуває реального значення лише за умови втілення їх у конкретних суспільних відносинах [70, с. 12].

З викладеного стає очевидним, що створення ефективного та надійного механізму реалізації трудового права є одним з головних завдань держави. Цей механізм являє собою складне явище, що містить ряд важливих структурних елементів. Проте особливе місце у ньому належить саме нормам трудового права, адже функціонування механізму правореалізації передусім спрямоване на втілення положень норм права у життя. Правореалізація, так би мовити, «оживляє» право та робить його потрібним і корисним для суспільства, завдяки їй норми трудового права стають соціально значущими і реально виконують своє функціональне призначення.

Більше того, норми трудового права лежать в основі механізму правореалізації, оскільки саме вони містять положення (приписи), що визначають зміст та обсяг прав суб'єктів, сприяючи тим самим їх реалізації. Тобто норми права роблять процес правореалізації змістовним, встановлюючи, хто, які саме можливості (права), яким чином та в якому обсязі може здійснити (реалізувати). У зв'язку із цим можна погодитися із думкою М.Д. Гнатюк, яка у своєму дисертаційному дослідженні, присвяченому

правозастосуванню як одній із форм реалізації права, зазначає, що особлива роль правовим приписам належить у механізмі правозастосування, адже у процесі цієї діяльності законодавство та діяльність правозастосовних органів розглядається як дві взаємодіючі моделі – логічна та динамічна, кожна з яких забезпечує дію іншої. Виходячи з цього, регулюючи дію норм права необхідно розглядати як найважливішу складову частину єдиної системи ціннісно-нормативної орієнтації поведінки та діяльності суб'єктів правозастосування. За допомогою юридичної техніки та мовної форми законодавець відображає, моделює в нормативно-правовому акті загальної дії (законі) об'єктивно необхідні, соціально корисні для суспільного розвитку форми та види поведінки та діяльності, встановлює заборону на суспільно небезпечні та шкідливі, виокремлюючи їх з іншої маси шляхом описування їх найбільш характерних ознак та властивостей [29, с. 33].

Враховуючи визначальну роль норми права, зокрема трудового, для відповідного механізму правореалізації, доречно проаналізувати її поняття.

Норма права є різновидом соціальних норм. Соціальні норми – це зразки, стандарти діяльності, правила поведінки, виконання яких очікується від члена якої-небудь групи або суспільства та підтримується за допомогою санкцій. Соціальні норми забезпечують упорядкованість, регулярність соціальної взаємодії [141, с. 204]. В.В. Копейчиков визначає соціальні норми як загальні правила поведінки людей у суспільстві, зумовлені об'єктивними закономірностями, що є результатом свідомої вольової діяльності певної частини всього суспільства і забезпечуються різноманітними засобами соціального впливу [104, с. 107]. Г.В. Осипов, досліджуючи соціальні норми, зазначав, що вони є синтетичним узагальненням масової соціальної практики людей. У соціальних нормах, тобто стійких, найбільш типових видах і способах поведінки в конкретних сферах соціальної практики, виявляється дія об'єктивних закономірностей суспільного розвитку. Соціально нормальним є те, що необхідно, що закономірно існує при даному укладі суспільства [142, с. 479]. Залежно від походження (утворення) та механізму забезпечення соціальні норми поділяються на

норми моралі, норми права, корпоративні норми, звичаєві норми та норми-традиції. Однак з-поміж усіх лише правові норми мають державно-владну природу, загальнообов'язковий характер та забезпечуються силою державного впливу, що робить їх найбільш універсальним регулятором суспільних відносин.

Норма являє собою найменшу структурну ланку системи права, яка як частина цілого вбирає у себе всі його головні риси, проте має і власні специфічні властивості. Так, М.І. Байтін зазначає, що правова норма – первинна клітинка права, частинка змісту, вихідний структурний елемент його системи. У той же час норма права – відносно самостійне явище, що володіє власними специфічними особливостями, які поглиблюють і конкретизують наші уявлення про право, його поняття, сутність і зміст, про механізм регулятивного впливу на суспільні відносини [153, с. 313].

Схожу із попередньою позицію з приводу норм права висловлював свого часу О.Е. Лейст. Дослідник стверджував: «Правова норма – це вихідний елемент, первинна «клітина» права. Тому в ній набагато більше основних ознак, притаманних праву в цілому: вона виражає волю соціальних сил, що стоять при владі, затверджується або санкціонується державою, формується в нормативних актах чи інших джерелах права, обов'язкова для виконання, охороняється від порушень примусовою силою державного примусу. У той же час їй властиві й свої особливості та риси» [93, с. 152].

На думку О.Ф. Черданцева, норма права (юридична норма, правова норма) – це первинна, елементарна частина права. Норми права – це ті «цеглинки», з яких складається вся будівля права. Норма права – це вольове, загальнообов'язкове, формально визначене правило поведінки, що регулює суспільні відносини шляхом надання прав та покладення обов'язків, дотримання якого забезпечене можливістю державного примусу [171, с. 208].

О.Ф. Скакун під нормою права розуміє загальнообов'язкове, формально-визначене правило поведінки (зразок, масштаб, еталон), встановлене або санкціоноване державою як регулятор суспільних відносин, яке офіційно закріплює міру свободи і справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни, забезпечується всіма заходами державного

впливу аж до примусу [133, с. 275] .

С.С. Алексєєв вважає, що норма права – це загально-обов'язкове формально-визначене правило поведінки, встановлене і забезпечене суспільством і державою, закріплене й опубліковане в офіційних актах, спрямоване на регулювання суспільних відносин шляхом визначення прав і обов'язків їх учасників [156, с. 280] .

Із проаналізованих наукових точок зору щодо сутності норми права видно, що норма права являє собою певний зразок, модель, стандарт, правило поведінки, що виходить від держави в якості владного загальнообов'язкового припису. Однак слід погодитися із В.М. Горшенєвим, який свого часу наголошував, що не всі нормативні приписи державно-правового характеру мають вигляд класичної моделі норми права. На думку автора, деякі з таких приписів є нетиповими тому, що містять у собі свого роду незавершені риси моделі, хоча і виступають в якості нормативних настанов держави. До таких нетипових способів закріплення державної волі науковець відносить дефініції, фікції, презумпції, преюдиції [34, с. 113-114].

Норми лежать в основі усіх галузей права без винятку, однак залежно від того, до якої галузі права вони належать, норми права набувають певного забарвлення, зумовленого специфікою суспільних відносин, що складають предмет їх регулювання. Так, наприклад, норми адміністративного права регулюють відносини, пов'язані зі здійсненням державної управлінської діяльності, відтак являють собою встановлені санкціоновані або ратифіковані державою формально-визначені, юридично обов'язкові, охоронювані засобами державного примусу правила поведінки учасників суспільних відносин у сфері реалізації виконавчої влади та управлінської діяльності державних органів і органів місцевого самоврядування, які забезпечують умови реалізації цими учасниками своїх прав та виконання покладених на них обов'язків [4, с. 109-110]; або ж, скажімо, норми кримінального права регламентують відносини, що виникають у разі вчинення злочину і застосування повноважними державними органами до винних у цьому осіб покарання.

Предметом же трудового права виступають суспільно-трудові

відносини, які виникають у результаті укладення трудового договору між працівником і роботодавцем [162, с. 5]. Так, С.В. Вишневецька визначає норму трудового права як загальнообов'язкове, формально-визначене, встановлене або санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [28, с. 63]. Загалом з даним визначенням норми трудового права можна погодитися, однак вважаємо за необхідне зазначити, що, на наш погляд, автор дещо звужив її предмет. Адже, дійсно, ядро трудового права становлять індивідуальні відносини трудового найму [18, с. 50], однак окрім них норми трудового права розповсюджують свій регулятивний вплив також і на відносини, що тісно пов'язані з трудовими: працевлаштування, навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників – щодо контролю за дотриманням законодавства про працю, вирішення трудових спорів, а також відносини соціального партнерства [162, с. 6]. Тож, враховуючи це, на нашу думку, під нормами трудового права слід розуміти встановлені та (або) ратифіковані державою формально-визначені правила поведінки загальнообов'язкового характеру, які регулюють трудові та тісно пов'язані із ними відносини через надання їх суб'єктам відповідних прав та покладання на них обов'язків, виконання яких забезпечується силою державного впливу аж до примусу.

Як і будь-які інші правові норми, норми трудового права мають ознаки, в яких власне і концентруються їх особливості як явища. Тож, на наш погляд, серед основних властивостей (ознак) норм трудового права слід назвати:

- правило загального характеру. Дана ознака розрахована не на якийсь певний конкретний випадок, а на цілу низку (категорію) суспільних відносин. І приписи норми трудового права є обов'язковими для всіх, хто стає учасником відповідних відносин. З приводу цієї ознаки дуже слушно висловився А.С. Піголкін, на думку якого загальність норми полягає у тому, що в ній даються загальні, типові варіанти поведінки людей, які найбільш повно і послідовно відповідають інтересам соціальних верств, які

здійснюють керівництво в суспільстві [93, с. 154]. Тобто норми трудового права містять у собі узагальнені зразки (стандарти, правила чи вимоги), що пред'являються до поведінки суб'єктів під час здійснення ними свого права на працю та тісно пов'язаних із ними прав. Далі науковець наголошує, що загальний характер правової норми означає, по-перше, що вона розрахована на своє здійснення кожного разу, коли виникають обставини, передбачені цією нормою, тобто вона не втрачає свою силу після одноразового застосування, а діє постійно. По-друге, загальний характер норми означає персональну неконкретність її адресатів – вона поширює свою дію не на індивідуально визначених, а на будь-яких осіб, які вступають або можуть вступати у правовідносини на її основі, адресована, як правило, колу осіб, визначених загальними ознаками (громадяни, депутати парламенту, пенсіонери, міністерства тощо). Саме в силу зазначених властивостей правова норма виступає як міра людської поведінки [93, с. 154];

- загальна обов'язковість. Ця ознака норм трудового права полягає в тому, що вони мають владну природу, тому їх приписи не обговорюються і є обов'язковими до виконання усіма суб'єктами, які потрапляють у поле регулятивного впливу даної норми трудового права; винятки дозволяються лише у випадках, прямо передбачених цією ж чи іншими правовими нормами. Вважаємо за потрібне зазначити, що коли ми говоримо про владну природу норми права, то, як правило, маємо на увазі, що вони виходять від держави. Проте трудове право відрізняється від інших галузей права тим, що значна роль у врегулюванні трудових відносин належить нормам локального характеру – нормам, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом за погодженням з трудовим колективом чи профспілковим комітетом [123, с. 75-76]. Однак через те, що певні норми ухвалюються в межах окремих організацій, вони не втрачають такої властивості, як загальнообов'язковість. Адже ці норми також приймаються суб'єктами (органу чи посадової особи), які є носіями адміністративної влади, щоправда, ця влада розповсюджується лише в межах певної організації. Відтак і загальнообов'язковість норм, виданих суб'єктами такої влади,

обмежується конкретною організацією, тобто обов'язковість приписів локальних норм стосується тільки робітників даної організації. Підкреслимо, що дана ознака норми трудового права поширюється на усіх суб'єктів, які потрапляють у сферу її регулятивного впливу, без винятку, в тому числі на суб'єктів (органів та посадових осіб), які створили та впровадили у дію цю норму права. Адже, як слушно наголошував Г.Ф. Шершеневич, правило має дотримуватися і самою владою, яка його встановлює. Якщо ж влада, яка встановила правило, не бажає його дотримуватися, а діє у кожному конкретному випадку на власний розсуд, то право замінюється свавіллям [176, с. 313]. До того ж така позиція цілком відповідає сутності правової держави, яку розбудовує Україна. З цього приводу слід погодитися із позицією Т.В. Кашаніної, яка пише, що правова держава – це перш за все та, у якій право перестало бути засобом втілення волі правлячої еліти, а стало мірилом життя не тільки для громадян, але і для неї самої [57, с. 39];

- формальна визначеність норми трудового права полягає в тому, що норма права знаходить своє чітке відображення (формалізується) у певному зовнішньому джерелі. З приводу даної ознаки норми права слід погодитись із думкою О.Ф. Черданцева, який вказує, що сутність формальної визначеності норм права криється в тому, що вони точно, чітко, виразно описують обставини, на які вони поширюються, чітко і виразно фіксують юридичні наслідки, тобто права та обов'язки адресатів, які наступають за обставин, зазначених у нормі. Формальна визначеність норм права сприяє визначеності, ясності правового становища суб'єктів права, визначеності, стійкості їх відносин, у кінцевому підсумку, чіткій урегульованості всієї системи відносин, що складаються в суспільстві [171, с. 209].

Крім того, поява у норми права такої ознаки, як формальна визначеність, свідчить про те, що вона (норма) пройшла процедуру об'єктивації або позитивації і стала частиною об'єктивного (юридичного) права, яке являє собою систему всіх правових приписів, що установлені (санкціоновані), охороняються, захищаються державою, мають загальнообов'язковий характер, є критерієм правомірної чи неправомірної поведінки та існують незалежно від

індивідуальної свідомості суб'єкта права [104, с. 110-111]. Є.М. Трубецької зазначає, що об'єктивне право складається із сукупності правових норм і являє собою суспільний елемент права [161, с. 121].

Щодо джерел, у яких формалізуються норми трудового права, то ними є відповідні нормативно-правові документи (акти), наприклад, Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні угоди, конвенції, пакти та інші нормативно-правові акти. Відповідно до пункту 1.4 наказу Міністерства юстиції України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» від 12.04.2005 № 34/5, нормативно-правовий акт – офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою законодавством процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування. Прийняття нормативно-правових актів у вигляді листів і телеграм не допускається [108];

- закріплює права, обов'язки, повноваження та відповідальність суб'єктів, що реалізують дану норму трудового права. Цей принцип підкреслює представницько-зобов'язуючий характер правових норм. Тобто норма права, з одного боку, надає суб'єктам, що її реалізують, певні права, а з іншого – покладає на них відповідні обов'язки. Слід зазначити, що це властивість всього права як явища взагалі, адже ще Є.М. Трубецької свого часу вказував, що право являє собою сукупність норм, які, з одного боку, надають, а з іншого – обмежують зовнішню свободу осіб у їхніх взаєминах [161, с. 16]. Очевидно, що обмеження свободи осіб відбувається саме через їхні зобов'язання до вчинення або утримання від вчинення певних дій;

- остання ознака норми трудового права як основи механізму правореалізації, яку б ми хотіли розкрити в межах даного підрозділу, – це її забезпеченість силою державного впливу. За загальним правилом, виконання положень норм права, в тому числі



трудового, здійснюється у добровільному порядку, проте в разі необхідності суб'єкт може бути примушений до такого виконання за допомогою заходів державного впливу.

Окрім того, що норма права, зокрема трудового, є складовим елементом набагато складнішої системи, вона також має власну внутрішню структуру, до складу якої входять декілька структурних елементів: гіпотеза, диспозиція та санкція.

Структура норми права – це її внутрішня будова, що полягає у поділі норми на пов'язані між собою та розміщені у певній послідовності структурні елементи.

Першою у цій структурі стоїть гіпотеза, яка є тією частиною норми права, що визначає певні конкретні життєві обставини, в разі настання яких починає діяти дана норма. Л. Заморська, аналізуючи структуру норм трудового права, наголошує, що особливості гіпотези полягають у тому, що вона не має чітких даних про умови та обставини дії правила поведінки, обмежуючи умови застосування норми певним колом формальних вимог [53].

Диспозиція – це та частина норми, у якій, власне кажучи, і зафіксовані певні зразки правил поведінки суб'єктів через встановлення їх прав та обов'язків.

В.І. Попов зазначає, що будь-яка правова норма містить у своєму складі забезпечувальну частину, що передбачає заходи відповідальності на випадок порушення встановленого нею правила поведінки [100, с. 69]. Такою частиною є останній елемент правової норми – санкція. Вона містить вказівки на державні заходи примусового характеру, які можуть бути застосовані до суб'єкта у випадку порушення ним вимог норм трудового законодавства. Погоджуючись з Л. Заморською, вважаємо, що санкції норм трудового права відіграють важливу роль у механізмі правового регулювання, вони забезпечують виконання обов'язків і є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [53].

Досліджуючи норми права як основу відповідного механізму правореалізації, слід також торкнутись питання способу реалізації норм права. У юридичній науці з цього приводу немає єдиної точки зору; так, одні дослідники, наприклад С.С. Алексєєв, В.І. Леушин

та ін., вважають, що норми права реалізуються лише у правовідносинах. Інші ж правники (Р.З. Лівшиц, В.В. Лазарєв, О.Ф. Скакун, П.О. Недбайло, А.С. Піголкін та ін.) висловлюють думку, згідно з якою правові норми можуть реалізовуватися і поза відповідними правовідносинами.

На наш погляд, слід підтримати прибічників наукової позиції, згідно з якою норми права можуть реалізовуватись поза правовідносинами. Адже правовідносини – це врегульовані нормами права суспільні відносини, учасники яких наділяються взаємними правами та несуть відповідні взаємні обов'язки, виконання яких забезпечується силою державного впливу. Безпосередньо трудові відносини – це суспільні зв'язки, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здібності до продуктивної праці, врегульовані нормами трудового права, а їх учасники виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [27, 56]. Або ж, як характеризує трудові правовідносини В.І. Прокопенко, це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [123, с. 163]. Отже, науковець за основу визначення бере такі складові, як зв'язок між працівником і власником, винагорода за роботу, підлягання внутрішньому трудовому розпорядку.

Звідси випливає, що правовідносини передбачають наявність конкретних взаємних прав та обов'язків, а також, як правило, необхідність вчинення активних дій. Натомість частина норм права містить заборонні приписи, реалізація яких відбувається шляхом утримання від учинення певних дій (бездіяльності). У цьому випадку суб'єкти права не вступають до правовідносин, однак не вчиняючи певних дій, заборонених нормами права, вони тим самим здійснюють правомірну поведінку та, відповідно, виконують приписи норм права, адже, як слушно наголошував В.В. Лазарєв, реалізація правових норм досягається завдяки правомірній поведінці [70, с. 9]. Правомірна поведінка являє собою соціально

корисну поведінку, яка відповідає інтересам суспільства, держави й окремих осіб, зафіксована в нормах права і гарантується з боку держави [29, с. 176]. А.С. Піголкін також наголошує, що поза правовідносинами норми права можуть реалізуватися не лише у пасивній формі (бездіяльності), а й у формі активних дій з реалізації прав і виконання юридичних обов'язків, причому специфіка цих дій така, що вони прямо виходять з нормативного акта і не викликають жодних юридично значимих наслідків [93, с. 264].

Таким чином, підсумовуючи проаналізований у даному підрозділі матеріал, слід згадати думку М.А. Гредскула, який зазначав, що в руках права є лише один засіб для досягнення його цілей – норма, тобто звернений до громадян постулат з можливістю включення до нього лише психічного впливу, тобто загрозу злом або обіцянку блага [38, с. 23].

Норма права є первинним елементом (першоосновою) права, яка вбирає у себе всі найбільш суттєві властивості права, звідси кожна окрема норма – це свого роду мініатюрне відображення об'єктивного права в цілому, тож коли ми кажемо про реалізацію права, то перш за все маємо на увазі втілення у життя змісту норм права. Відтак, з нашої точки зору, фундаментальне значення норм трудового права для механізму правореалізації полягає в тому, що вони, строго кажучи, є вмістилищем того матеріалу, з яким працює зазначений механізм. Тобто норми об'єктивного права, а точніше, їхній зміст, їхні приписи являють собою те нормативне підґрунтя, на підставі якого суб'єкти трудового права реалізують свої можливості – суб'єктивні права. Тому ми вважаємо, що механізм правореалізації у трудовому праві, так би мовити, опосередковує процес трансформації (переходу) норм з викладених у текстах відповідних нормативно-правових актів приписів у реальні зразки людської поведінки (практичної діяльності).

## **1.2. Поняття та сутність правозастосування в трудовому праві**

Створюючи та впроваджуючи у життя норми права, відповідні нормотворчі органи мають на меті врегулювання суспільних відносин, внесення у процес їх функціонування злагоженості, послідовності та певної корисної для суспільства і держави спрямованості. Однак одного лише закріплення правових норм у відповідних юридичних джерелах недостатньо для досягнення зазначеної мети, положення норм мають реально, тобто на практиці, втілюватися у життя. Саме для цього в державі існують форми реалізації права, завдяки яким право із такого, що існує на папері, перетворюється на право в дії. Без цього правові норми мають лише декларативний характер, не впливають реально на правовідносини, внаслідок чого не досягають своєї основної мети, не реалізують свого призначення – не стають цінністю, не виступають благом для суспільства.

Реалізації або фактичного здійснення потребують норми усіх галузей права, в тому числі і трудового. Загальні теоретичні питання правореалізації аналізували С.С. Алексєєв, В.М. Горшенєв, В.В. Лазарєв, М.Ф. Орзіх, О.Ф. Скакун, Л.С. Явич, П.О. Недбайло, М.С. Строгович, Ф.А. Григор'єв, М.І. Матузова, О.В. Малько та інші. Різні аспекти реалізації безпосередньо норм трудового права вивчали Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.І. Чанишева, В.І. Прокopenко, Л.П. Грузінова, П.Д. Пилипенко, Е.М. Акопова, В.І. Смолярчук, В.Г. Короткін. Проте незважаючи на досить активний (жвавий) інтерес науковців до зазначеної проблематики, ціла низка питань, пов'язаних із правореалізацією, залишається все ще недостатньо дослідженою правниками. Зокрема, потребують ретельного опрацювання та уточнення проблемні питання щодо сутності правозастосування як особливої форми реалізації саме норм трудового права.

Для більш ґрунтовного розуміння правозастосування необхідно декілька слів присвятити правореалізації в цілому та формам її здійснення.

Незважаючи на те, що правореалізація вже досить давно перебуває у центрі науково-правничих дискусій, єдиної думки стосовного того, що ж, власне, собою являє реалізація права, і досі не існує. В одних випадках говорять про реалізацію права як про певний суворо детермінований процес здійснення правових приписів, як про втілення цих приписів у поведінці людей. А в інших випадках реалізація права розглядається не лише як процес чи зовнішній прояв процесу правового регулювання, але й як його кінцевий результат [79, с. 605]

Приміром, С.С. Алексєєв правореалізацію розуміє як реалізацію втілення права в життя, реальне втілення змісту юридичних норм у фактичній поведінці суб'єктів [6, с. 114].

Дещо ширше визначає правореалізацію Ф.А. Григор'єв: це втілення приписів юридичних норм у життя шляхом правомірної поведінки суб'єктів суспільних відносин (державних органів, посадових осіб, суспільних організацій, громадян) [153, с. 412]. Із наведеного визначення видно, що, на відміну від попереднього автора, Ф.А. Григор'єв вказує, що право реалізується тільки у правомірній поведінці його суб'єктів.

Схожу точку зору висловлює й І.М. Погребний, який вказує, що реалізація об'єктивного права – це втілення приписів його норм, принципів у поведінці суб'єктів права. Результат здійснення норм, принципів об'єктивного права – правомірна поведінка суб'єктів права [98, с. 81-82].

В.М. Корельський та В.Д. Перевалов пропонують під реалізацією права розуміти здійснення юридично закріплених і гарантованих державою можливостей, втілення їх у життя в діяльності людей та їх організацій [155, с. 392].

З вищевикладених визначень поняття «реалізації права» видно, що незважаючи на певні відмінності у їх формулюванні, сутність даного явища розуміється однаково, як втілення нормативно-правових приписів у поведінці (активній чи пасивній) суб'єктів права. Дане твердження є цілком справедливим і безпосередньо для реалізації трудового права.

Звернемо увагу на те, що ведучи мову про реалізацію права, слід вживати поняття саме «суб'єкти права», а не «суб'єкти

правовідносин». До прикладу, С. Кечек'ян вважає, що коли особа стає володарем певних прав, вона тільки реалізує ту здатність, яка їй була притаманна і раніше, і не набуває жодних нових якостей, крім тих, які повністю пов'язані із змістом тих прав, які особа набуває, і обов'язків, що на неї покладаються. На підставі цього автор робить висновок, що термін «суб'єкт права» уживається для визначення як особи, здатної стати носієм прав і обов'язків, так і особи, яка вже бере участь у правовідносинах [58, с. 67]. Не можемо погодитися із такою точкою зору, оскільки «суб'єктами права» є всі суб'єкти суспільного життя, на яких розповсюджується регулятивний вплив права. Тобто вони мають потенційну здатність у законний спосіб реалізовувати свої можливості та обов'язки, в тому числі шляхом вступу до правовідносин, проте це аж ніяк не означає, що всі вони обов'язково перебувають у якихось правовідносинах. Звідси, на нашу думку, стає очевидним, що категорія «суб'єкти права» ширша «за категорію «суб'єкти правовідносин» і включає до свого складу останню. З цього приводу доречно згадати думку С.С. Алексеєва, який зауважував, що суб'єкти права – це особи, які володіють правосуб'єктністю, тобто громадяни, організації, громадські утворення, які можуть бути носіями прав та обов'язків, брати участь у правовідносинах [102, с. 70]. Враховуючи вищевикладене, можемо стверджувати, що якщо для позначення суб'єктів правореалізації застосовувати категорію «суб'єкти правовідносин», відбуватиметься звуження кола осіб (суб'єктів), які здійснюють (реалізують) правові приписи, що буде, з нашої точки зору, помилкою, тому що, як ми вже зазначали у першому підрозділі даного дисертаційного дослідження, норми права можуть реалізовуватися не лише через правовідносини, а й поза ними.

Залежно від того, яким чином правові приписи втілюються у життя, правореалізація набуває певної форми. Форма (від лат. «forma» – зовнішність, устрій [135, с. 622]) – це зовнішній вид, обрис предмета; тип, вид, структура, устрій, спосіб організації чого-небудь, система організації чого-небудь; встановлюваний зразок чого-небудь, шаблон [25, с. 1543; 55, с. 503; 185, с. 524; 142, с. 84, 294, 394].

Серед основних форм правореалізації у юридичній літературі, як правило, називають: додержання, виконання, використання та застосування [26, с. 261-262; 133, с. 388; 153, с. 413;]. Слід зазначити, що у деяких юридичних виданнях наголошується, що такий поділ форм реалізації права має суто умовний характер [96, с. 40]. Загалом ми підтримуємо таку точку зору, адже, дійсно, дуже часто різні форми правозастосування доволі тісно переплітаються, а подекуди їх навіть важко розрізнити; особливо це стосується виконання та правозастосування. Так, наприклад, під час розгляду справи про відшкодування шкоди, завданої підприємству з вини працівника, суддя одночасно і виконує свої обов'язки, і застосовує відповідні процесуальні та матеріальні норми. Слід погодитися із думкою І.Я. Дюрягіна, який вказував, що діяльність громадян, посадових осіб та інших суб'єктів проходить не в одній якійсь формі реалізації права, а, як правило, супроводжується комплексом різних форм реалізації [44, с. 32]. На міцному зв'язку правозастосування з іншими формами реалізації акцентували увагу й А.А. Ушаков та В.П. Реутов, які наголошували, що правозастосування, вміщуючи в собі й одночасно протистоячи невідним формам реалізації, виступає в якості різноманітних стадій процесу реалізації правових норм. Воно або викликає виникнення правовідносин, або втручається в уже існуючі і тягне їх зміну або припинення [165, с. 8]. Однак слід підкреслити, що хоча розподіл правореалізації на певні форми і має умовний характер, він водночас є необхідною умовою для нормального здійснення дослідження механізму, процедур та способів втілення у життя нормативних приписів суб'єктами права, а також дає змогу встановити особливості правозастосування норм трудового права як специфічного випадку правореалізації.

Отже, додержання реалізується через утримання суб'єктів права від вчинення тих чи інших дій, що заборонені юридичними нормами. Так, наприклад, ст. 25 Кодексу законів про працю України забороняє при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено

законодавством. Або, скажімо, ст. 31 цього ж Кодексу забороняє власнику чи уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [59]. Утримуючись від заборонених зазначеними нормами дій, роботодавець тим самим реалізує їх приписи.

У формі дотримання реалізуються норми трудового права, що містять заборони. Ф.А. Григор'єв писав, що у більшості випадків дотримання права відбувається непомітно, зазвичай ніде та ніяк не фіксується. Саме цьому його юридичний характер яскраво не виявляється [153, с. 413]. З іншого боку, не слід недооцінювати значення саме цієї форми правореалізації. Адже, як слушно наголошує А.Б. Венгеров, дотримання права припускає звичайну, рутинну, але дуже важливу для впорядкованості, стабільності суспільства поведінку суб'єктів права. Саме в цьому розумінні йдеться про законослухняних громадян, які утримуються від дій (або бездіяльності), що порушують норми права. Це одна з найпоширеніших форм правомірної поведінки [26, с. 262-263].

Виконання, на відміну від попередньої форми, є активною формою реалізації норм трудового права, сутність якої полягає у виконанні суб'єктами права покладених на них нормами законодавства обов'язків. Як приклад можна навести норму ст. 47 Кодексу законів про працю України, в якій закріплено, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника [59]. Або, наприклад, ст. 159 зазначеного Кодексу, яка встановлює обов'язок працівника знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди [59].

З вищевикладеного чітко видно, що регулятивний вплив вико-



нання як форми реалізації права виявляється в тому, що від суб'єктів трудового права вимагається вчинення певних активних дій, які є необхідними для нормального протікання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин.

Використання являє собою форму реалізації норм трудового права, за якої суб'єкт може на власний розсуд обрати варіант своєї поведінки, однак у межах, встановлених трудовим законодавством. Тобто у даному випадку від суб'єктів права не вимагається обов'язкового вчинення якихось дій або необхідності утриматися від них, йому надаються законом певні можливості (права), які він може реалізувати за власним бажанням. Так, наприклад, ст. 32 КЗпП України встановлює, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством [59]. Тобто законодавець надає робітнику можливість самостійно вирішити питання щодо його переведення: скористатися наданою пропозицією, відмовитися від неї і залишитися на колишньому місці чи взагалі розірвати трудовий договір. Чи, скажімо, ст. 3 Закону України «Про відпустки», яка містить норму, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням [109]. Таким чином, датою звільнення виступає останній день відпустки.

Особливе місце серед форм реалізації норм права, в тому числі трудового, посідає правозастосування, яке суттєво відрізняється від усіх інших вищепроаналізованих форм за рядом ознак. Зазначимо, що не всі дослідники погоджуються із виокремленням правозастосування як окремої форми правореалізації. Так, В.М. Степанов з цього приводу наголошував, що застосування права – це форма організації певної поведінки, а не форма реалізації права. Сама ж поведінка, фактичні дії суб'єктів – це використання, виконання і дотримання правових установок [148, с. 12]. П.М. Рабінович у своїх дослідженнях стверджував, що правозастосовна

діяльність не є безпосередньою реалізацією норми права, яка застосовується, а є організаційно-правовою передумовою такої реалізації [126, с. 67-68]. Схожу з попередніми думку висловлює й І.В. Мартьянов, який зазначає, що правозастосування не можна вважати самостійною формою реалізації права, так як застосування одних норм права відбувається шляхом реалізації інших правових норм, що відбувається у звичайних формах (дотримання, виконання, використання) [78, с. 122].

Не можемо повною мірою погодитися із вищевикладеними точками зору, оскільки існує велика кількість норм матеріального та процесуального права, які не можуть втілитися у життя без правозастосовної діяльності відповідного суб'єкта. До того ж правозастосування має власний механізм, порядок та стадії, які відрізняють його від інших форм правореалізації, тобто, простіше кажучи, правозастосування має власний зовнішній вираз, а відтак є окремою формою правореалізації, а не передумовою чи організуючою складовою дотримання, виконання та використання. У даному контексті слушною є думка П. Недбайла, який зазначає, що правозастосування у практиці здійснення права виокремилося і набуло специфічного характеру порівняно з іншими способами їх реалізації [85, с. 126].

Цікавою видається позиція М.С. Строговича, який у категорію правозастосування включав будь-які дії, що стосуються правореалізації. У свою чергу, в межах правозастосування дослідник вирізняв дві форми його здійснення, а саме: основною формою застосування права є чітке дотримання норм чинного права громадянами, посадовими особами, органами влади. Іншою формою застосування права є здійснення уповноваженими на те державними органами чи посадовими особами особливих актів, що реалізують норму права в окремому, конкретному випадку: державні органи чи посадові особи, які в межах своєї компетенції розглядають чи вирішують будь-яке конкретне питання, застосовують відповідну норму права до конкретного випадку і визначають юридичні наслідки, що витікають з норми права для даного випадку [150, с. 180]. З викладеного видно, що автор змішує дві різні форми реалізації права; вочевидь, це пов'язано із тим, що того часу

дане питання ще було недостатньо науково обґрунтованим. Однак водночас слід вказати, що М.С. Строгович, характеризуючи правозастосування в межах другої форми, фактично сформулював його визначення у тому ж вигляді, в якому воно існує і сьогодні у правознавстві.

На відміну від дотримання, виконання та використання, які реалізуються суб'єктами права самостійно, без стороннього втручання, правозастосування передбачає обов'язкове включення у процес правореалізації суб'єкта, наділеного владними повноваженнями, тобто особа не може здійснити свої права чи обов'язки без виявлення владної волі компетентного суб'єкта. Саме тому дотримання, виконання та використання є в певному сенсі більш простими формами правореалізації, оскільки вони здійснюються суб'єктами безпосередньо, у той час як правозастосування передбачає складнішу процедуру і потребує посередництва з боку відповідних повноважних органів чи посадових осіб.

С.С. Алексєєв і І.Я. Дюрягін, розмірковуючи про функції правозастосування, зазначають, що воно, на відміну від форм безпосередньої реалізації права, належить до процесу реалізації, його ходу. Якщо дотримання, виконання і використання стосуються підсумків втілення правових норм у поведінці суб'єкта, то застосування є особливою стадією реалізації права, коли в цей процес включається компетентний орган, що має державно-владні повноваження і вживає необхідних заходів [12, с. 26].

Е.П. Григоніс та В.В. Копейчиков визначають правозастосування як спрямовану на реалізацію норм права і здійснювану у спеціально встановлених формах державно-владну діяльність органів держави або місцевого самоврядування щодо прийняття індивідуально-конкретних правових приписів з метою вирішення конкретної справи [39, с. 147; 49, с. 179].

В.К. Бабаєв розуміє правозастосування як рішення конкретної справи, життєвого випадку, певної правової ситуації. Це «прикладання» закону, загальних правових норм до конкретних осіб, конкретних обставин. Правозастосування, продовжує автор, організує діяльність. Дії особи або органу, які застосовують право, спрямовані на те, щоб спрямувати розвиток відносин між людьми

та їхніми формуваннями в русло закону [154, с. 451]. М.К. Маліков вважає, що під застосуванням норм права слід розуміти державно-правовий метод втілення права у життя [74, с. 95]. В.П. Реутов пропонує правозастосування розглядати як перетворення правових моделей у практичну реальність [127, с. 7]. В.С. Нерсисянц пише, що правозастосування являє собою владну організуючу діяльність компетентних органів і осіб, яка має на меті сприяння адресатам правових норм у реалізації належних їм прав і обов'язків, а також контроль за даним процесом [88, с. 425]. В.М. Корельський, у свою чергу, у своїх дослідженнях дійшов висновку, що застосування права – це владна діяльність компетентних органів і осіб з підготовки та прийняття індивідуального рішення у юридичній справі на основі юридичних фактів і конкретних правових норм [155, с. 398-399].

С.С. Алексєєв, аналізуючи сутність реалізації права, вказував, що правозастосування продовжує нормативне регулювання, задане правотворчістю за допомогою норм права, доповнюючи його індивідуальним (піднормативним) регламентуванням, яке виражається в уточненні правового становища суб'єктів у реально існуючій обстановці, конкретизації їхніх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [122, с. 359]. На підставі цього науковець робить висновок про те, що застосування права можна вважати другим (після правотворчості) засобом правового регулювання. Якщо правотворчість є нормативним, то правозастосування – індивідуально-конкретним, піднормативним. У результаті застосування норм права відбувається конкретизація дії правових норм. Правозастосовна конкретизація дії правової норми не є наслідком недоліків або упущень законодавства. Вона є наслідком загально-нормативного характеру права, а тому служить об'єктивно необхідним елементом механізму правового регулювання. Її необхідність закладена в самій суті правового регулювання – у впливі норм права, що мають загальний характер, на учасників конкретних суспільних відносин [122, с. 359-360].

Радянський правник В.І. Смолярчук, вивчаючи джерела трудового права, зазначає, що застосування норм трудового права слід розуміти як реалізацію громадянами своїх прав та юридичними

особами своїх повноважень. Також правник вказував, що під час укладення трудового договору застосовується тільки певна група норм трудового права, а щодо інших норм трудового права створюється така юридична ситуація, що їх застосування поставлено у пряму залежність від реальної потреби, яка може виникнути у процесі дії трудового права [54, с. 127-129]. Загалом така позиція виглядає цілком прийнятною, однак слід зауважити, що автор акцентує увагу лише на правах, які реалізуються суб'єктами трудового права через правозастосування. Натомість В.І. Смолярчук у своїх висновках оминає обов'язки, що є помилкою, адже очевидно, що шляхом правореалізації здійснюються не лише певні трудові права, а й відповідні юридичні обов'язки. Тому, на нашу думку, більш доречним є визначення застосування норм трудового права, запропоноване С.П. Мавріним, який розглядає його як здійснювану компетентними суб'єктами шляхом прийняття актів індивідуального (колективного) визначеного характеру нормативно врегульовану діяльність, спрямовану на встановлення (зміну, припинення) суб'єктивних прав і обов'язків робітників і службовців, їх залучення до юридичної відповідальності, а також управління трудовим колективом в цілому і його структурними підрозділами [72, с. 225].

Також варто згадати визначення застосування норм трудового права, сформульоване В.І. Поповим. Автор пише, що воно являє собою форму реалізації норм трудового права за допомогою правозастосовних актів індивідуального регулювання трудових і похідних від них відносин [103, с. 72].

Для того щоб детальніше зрозуміти сутність правозастосування у сфері трудового права та більш точно сформулювати відповідну дефініцію, проаналізуємо основні властивості (ознаки) правозастосування.

Так, серед головних називають такі особливості застосування норм трудового права: 1) суб'єкти правозастосування і адресат перебувають у первинному правовому зв'язку; таким чином, застосування відбувається без втручання державних органів влади; 2) норми трудового права можуть застосовуватися радою трудового колективу, профкомами, загальними зборами трудового колективу,

іншими особливими суб`єктами; 3) більшість суб`єктів, які застосовують право, не володіють спеціальними юридичними знаннями [73, с. 59]. На наш погляд, така класифікація особливостей застосування норм трудового права занадто вузька і не відображає усієї його специфіки. Адже, по-перше, особливості правозастосування не вичерпуються лише суб`єктами, що його здійснюють, а по-друге, автор суттєво звузив коло цих суб`єктів, не включивши до нього державні органи та органи місцевого самоврядування.

Характеризуючи особливості досліджуваного явища, слід враховувати, що правозастосування має як ознаки, властиві правозастосуванню взагалі, тобто незалежно від того, у якій галузі права воно здійснюється, так і ті, що зумовлені специфікою предмета регулювання норм трудового права.

До спільних, або родових, властивостей правозастосування, як правило, відносять такі: а) воно безпосередньо пов'язане зі здійсненням «операцій» з нормами матеріального і процедурно-процесуального права; б) здійснюється тільки спеціально уповноваженими на те суб`єктами правозастосовної діяльності; в) пов'язане з розглядом і вирішенням юридично значимих справ та прийняттям розпоряджень індивідуального характеру; г) зумовлює потребу в особливому рівні нормативної регламентації у процесуальному праві; д) безпосередньо пов'язане з необхідністю використання різних правил і прийомів юридичної техніки [182, с. 56-57].

Є позиція, відповідно до якої до особливостей правозастосування належать такі: здійснюється компетентними, спеціально уповноваженими державою суб`єктами; є опосередкованою формою реалізації права; має владний, організаційно-управлінський, індивідуально-конкретний характер; є складною формою реалізації права, оскільки відбувається у поєднанні з такими її формами, як виконання, дотримання, використання і їх взаємопроникнення одна в одну; здійснюється відповідно до визначеного в законі порядку (саме ця ознака дає можливість виявити зв'язок між правозастосуванням і правозастосовною процедурою, що його регламентує); завершується прийняттям правозастосовних актів, у яких фіксуються індивідуально-конкретні приписи. Ефективність конкретної правозастосовної процедури залежить від фактично до-

сягнутих результатів відповідно до поставленої мети [13, с. 5].

На наш погляд, найвагоміше практичне значення матиме такий перелік загальних (родових, спільних) властивостей правозастосування:

а) являє собою найбільш складну форму реалізації права, оскільки базується на процесі опосередкованої реалізації права, тобто коли право не може бути реалізовано суб'єктом самостійно і вимагає стороннього втручання. А це, у свою чергу, зумовлює наявність більш складного правореалізаційного механізму;

б) вступає у дію тоді, коли інші форми реалізації норм права не можуть привести до настання необхідних та (або) бажаних наслідків. І в цьому аспекті правозастосування можна вважати факультативною складовою загального процесу правового регулювання, оскільки вона підключається до нього лише у тому випадку, коли цього вимагає конкретна ситуація, яку не змогли вирішити інші форми реалізації права чи якої вони не мають вирішувати в силу її специфіки (наприклад, видання наказу про прийняття працівника на роботу). Необхідно зазначити, що деякі правники визначають підстави, за наявності яких реалізується правозастосування.

Так, О.Ф. Скакун вказує ряд випадків, коли виникає необхідність застосування норм права: 1) коли передбачені юридичними нормами права і обов'язки виникають лише після ухвалення владного рішення державного органу про наділення одних учасників правовідносин суб'єктивними юридичними правами і покладення на інших суб'єктивних юридичних обов'язків; 2) коли є спір про право і сторони самі не можуть виробити узгодженого рішення про наявність або міру суб'єктивних прав і юридичних обов'язків; 3) у разі правопорушень, тобто коли не виконуються обов'язки, існують перешкоди для здійснення права і необхідно вдатися до примусових заходів; 4) у разі необхідності офіційного встановлення наявності чи відсутності юридичних фактів або конкретних документів та ін. [133, с. 390]. Далі науковець згрупує усі випадки правозастосування і називає такі підстави, за яких здійснюється застосування норм права:

- наділення одних учасників правовідносин суб'єктивними

правами і покладання на інших суб'єктивних юридичних обов'язків;

- вирішення спору про право – про наявність чи міру суб'єктивних юридичних прав і суб'єктивних юридичних обов'язків;

- визначення заходу юридичної відповідальності правопорушника [133, с. 423].

На думку В.С. Нерсесянца, до правозастосування як форми реалізації права слід звертатися у таких випадках:

- коли є спір про наявність чи відсутність суб'єктивних прав і юридичних обов'язків (у тому числі при визначенні покарання за протиправне діяння);

- при необхідності визначити момент дії і факт припинення прав чи обов'язків;

- якщо треба здійснити передбачений законом контроль за правильністю набуття прав чи покладання обов'язків [88, с. 425];

в) завжди реалізується лише в межах конкретних правовідносин. Правозастосування відбувається за схемою, згідно з якою один суб'єкт – носій владних повноважень вчиняє певні дії, які створюють для іншого суб'єкта права та обов'язки або, якщо вони вже існували до цього, робить можливим їх здійснення. Тобто в момент правозастосування завжди виникають певні правовідносини між тим, хто застосовує норму права, і тим, щодо кого вона застосовується. Відтак правозастосування, на відміну від, скажімо, дотримання, не може існувати та реалізовуватися поза правовідносинами [153, с. 125];

г) наступною загальною ознакою правозастосування є його організуючий (регулятивний) характер. Тобто воно спрямоване на впорядкування певних суспільних відносин та надання їм необхідної соціально корисної спрямованості. М.І. Матузов та О.В. Малько наголошували, що завдяки посередництву правозастосовної діяльності впорядковується суспільне життя через встановлення організаційних основ взаємовідносин між різними суб'єктами суспільних відносин, зосередження вирішення певних питань у руках компетентних органів [153, с. 102].

На організуючий момент правозастосування вказує й Є.І. Тем-



нов. Автор пише, що його юридична природа полягає у позитивному врегулюванні суспільних відносин усіма суб'єктами правозастосування (оперативно-виконавча, контрольно-ревізійна, наглядова та інша діяльність); охорона суспільних відносин від всіляких порушень, посягань, реалізація заходів державного примусу до правопорушників, призначення заходів покарання і їх виконання, попередження порушень (їх профілактика) державними органами і посадовими особами, юрисдикційна діяльність [152, с. 144]. Також у даному контексті дуже доречною є думка, висловлена І.Я. Дюрягіним, що застосування права поряд із правотворчістю і плануванням являє собою один із способів державно-правового впливу на суспільні відносини, їх регулювання [41, с. 48];

д) наявність суворої процесуально-процедурної форми здійснення правозастосування. Тобто воно не може виконуватися у довільний спосіб, а виключно в той, який чітко встановлений законодавством;

є) владна природа правозастосування. Ще у 1954–1955 рр. відбулася наукова дискусія, в якій більшість науковців підтримали позицію стосовно того, що правозастосування має державно-владний характер і виражається у діяльності компетентних органів, що приймають індивідуальні правові акти, які надають суб'єктам правовідносин певні права та обов'язки. Учасники дискусії дійшли висновку, що правозастосування являє собою особливу форму правореалізації, центральна ознака якої – це її владний характер. С.С. Алексєєв з цього приводу наголошує, що правозастосування – це діяльність, яка не просто пов'язана із організацією здійснення юридичних норм, а виражає саме державно-владні функції органів [7, с. 12].

Ми також погоджуємося із тим, що правозастосування має виключно владний характер, проте реалії сьогодення свідчать про те, що правозастосування має не лише державну природу. З переходом нашої держави від радянської командно-адміністративної системи до розбудови демократичної правової держави із розвинутою ринковою економікою розширилося і коло суб'єктів правозастосування, які також мають владні повноваження, проте недержавного характеру. Більш детально проблематика суб'єктів

правозастосовної діяльності буде нами розглянута в наступних розділах, у даному ж підрозділі ми лише ще раз зазначимо, що хоча у правозастосуванні і переважає державно-владна складова, проте воно може здійснюватись і іншими суб'єктами, владні повноваження яких мають недержавну природу;

ж) правозастосування – це не якась одноразова дія, а певний процес, що має свої стадії та обов'язково завершується прийняттям індивідуального акта правозастосування.

Усі вищепроаналізовані властивості характерні для правозастосування взагалі і у сфері трудового права зокрема. Проте є ще декілька ознак, що властиві лише застосуванню норм трудового права.

По-перше, це більш просторе коло суб'єктів правозастосування. Всупереч пануючій у правознавстві точці зору про те, що правозастосування може здійснюватись лише державними органами, норми трудового права можуть застосовувати й інші суб'єкти, наприклад, роботодавець в особі власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу.

По-друге, правозастосування норм трудового права завжди має владний характер, проте природа такої влади не завжди державна. Так, скажімо, відповідно до положень ст. 24 Кодексу законів про працю України [59] власник або уповноважений ним орган при укладанні трудового договору повинні оформити його наказом чи розпорядженням. Тобто фактично роботодавець має видати правозастосовний акт, який констатуватиме виникнення у робітника певних прав та обов'язків, а також його (робітника) підпорядкування адміністративно-господарській владі роботодавця. Якщо виходити з того, що правозастосування можливе лише на підставі державної влади, то очевидно, що відповідні правозастосовні дії можуть здійснювати лише адміністрація підприємств, установ, організацій, які засновані та функціонують на державній формі власності. Однак Україна йде шляхом розбудови ринкової економіки та визнає різні форми власності, зокрема приватну, тож роботодавцем може бути і приватна особа, для яких, до речі, трудове законодавство не встановлює окремого порядку прийняття працівників на роботу, їх звільнення абощо. Звідси випливає, що такий роботодавець також

може застосовувати норми трудового законодавства на правах носія владних адміністративно-господарських повноважень.

Враховуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що відносини між суб'єктом, який здійснює застосування норм трудового права, та суб'єктом, щодо якого воно здійснюється, будуються за принципом підпорядкування волі другого волі першого, а отже, мають характер владовідносин, проте природа такої влади може бути як державною, так і базуватися виключно на адміністративно-господарських повноваженнях роботодавця.

По-третє, відносини із застосування норм трудового права можуть базуватися не лише на законодавчих актах, що виходять від держави, тобто мають централізований характер. Адже не тільки нормативно-правові акти, видані державними органами, є джерелом трудового права. Тобто джерела трудового права – це не тільки результат правотворчої діяльності органів держави, а й результат спільної нормотворчості роботодавця і трудового колективу працівників (або уповноважених ним органів) [190]. У трудовому праві широко застосовуються локальні нормативно-правові акти, які розробляються і ухвалюються безпосередньо на підприємстві. У таких актах відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються і доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб'єктам повноважень [18, с. 103-104]. Слід погодитися із російською дослідницею І.В. Чернишовою, яка, досліджуючи правові питання соціального партнерства, робить висновок, що у сучасних умовах державне законодавство (у даному випадку авторка має на увазі законодавство Російської Федерації, проте її твердження не втрачає актуальності і для стану речей у сфері українського трудового законодавства) здатне забезпечити лише мінімальні стандарти (гарантії) для сторін трудового договору, які застосовуються лише тоді, коли в організації немає відповідних локальних нормативних актів. Зазвичай правовий стан робітників у конкретній організації визначається системою локальних норм, в тому числі й колективних договорів [172, с. 10] На основі цього можемо резюмувати, що правозастосування у трудовому праві засноване не лише на положеннях централізованого законодавства, але й на локальних нормативно-

правових актах.

Також, на наш погляд, до особливостей застосовування норм трудового права слід віднести те, що, як правило, первинне правозастосування відбувається саме з ініціативи тієї особи, щодо якої воно здійснюється. Тобто роботодавець виносить акт правозастосування у вигляді розпорядження чи наказу про прийняття особи на роботу лише після того, як вона висловить на це своє бажання та надасть згоду на укладення трудового договору. Таким чином, можна стверджувати, що трудові відносини починаються переважно саме з акта правозастосування. Хоча слід зауважити, що іноді можливі випадки, коли трудові відносини виникають і без винесення відповідного правозастосовного акта. Так, ст. 24 Кодексу законів про працю України встановлює, що навіть якщо власник чи уповноважений ним орган не видали відповідного наказу чи розпорядження про прийняття працівника на роботу, проте він (працівник) фактично був допущений до роботи і виконує свої трудові обов'язки, то у такому випадку трудовий договір вважається укладеним, а отже, між роботодавцем та працівником виникли відповідні трудові відносини. Таким чином, подавши заяву про прийняття на роботу чи почавши фактичне виконання робіт, особа тим самим із власної ініціативи (добровільно) дає згоду на первинне правозастосування. Однак після того, як роботодавець та працівник офіційно оформили свої трудові відносини, власник чи уповноважений ним орган у більшості випадків можуть здійснювати застосування норм трудового права і без попередньої згоди працівника.

Підсумовуючи вищезазначене, підкреслимо, що під застосуванням норм трудового права слід розуміти здійснювану у встановленому нормами трудового права порядку владно-організаційну діяльність компетентних органів та посадових осіб, спрямовану на врегулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин шляхом індивідуалізації матеріальних та процесуально-процедурних норм трудового права у відповідних правозастосовних актах.

Правозастосування є хоча і факультативним, проте надзвичайно важливим складовим елементом регулятивного механізму трудового права, який дозволяє суб'єктам, що наділені необхідним

обсягом владних повноважень, у разі необхідності та наявності законних підстав втручатися у процес правореалізації з метою гарантування та захисту трудових прав і законних інтересів працівників, а також забезпечення виконання ними своїх юридичних обов'язків.

### **1.3. Принципи правозастосовної діяльності в трудовому праві**

Конституція України, як і належить Основному Закону, посідає найвище місце в національній правовій системі. Її положення є первинними і основоположними. Якщо уявити правові акти, які діють у державі, у вигляді певного організованого і взаємопов'язаного цілого, системи, єдиного комплексу, то Конституція – це основа, стрижень і одночасно вершина всього права, фундамент його розвитку [146, с. 13]. Закріплене у ст. 43 Конституції України право на труд є одним із головних соціально-економічних прав людини, що гарантує їй можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [61]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Уперше Конституція заборонила використання примусової праці. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Це також закріплено вперше. Стаття 44 Конституції України вперше закріпила право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції України знайшли відображення такі права: право на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48) та багато інших [147, с. 45]. Розбудова України як демократичної, правової, соціальної держави з розвиненим громадянським суспільством неможлива без всебічного зміцнення та захисту зазначеного права. Досягнути цього можна

різними шляхами, один із яких – це вдосконалення механізму реалізації правозастосовної діяльності у трудовому праві. Враховуючи, що правозастосування за своєю сутністю є владно-організуючою діяльністю, тобто її реалізують суб'єкти, наділені відповідними владними повноваженнями, очевидно, що вона має здійснюватись згідно із певними правилами (вимогами, нормами, стандартами тощо), оскільки це цілком відповідає природі та загальносоціальному призначенню правової держави і є необхідною гарантією захисту осіб, щодо яких виконується правозастосування, від зловживань владою з боку суб'єкта, що здійснює безпосереднє застосування норм трудового права. Особливе місце серед таких правил (норм) посідають принципи, які буквально пронизують весь механізм правозастосування і значним чином визначають ефективність його функціонування [144, с. 75].

Враховуючи, що правозастосування є одним із тих інструментів, який забезпечує реальну можливість захисту права цивілізованим шляхом у демократичній державі, різні його аспекти досліджували такі науковці: Н.Б. Болотіна, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, О. Смирнов, О.Ф. Скакун, В.В. Лазарєєв, С.С. Алексєєв, Л.С. Явич та ін. Однак незважаючи на ретельну увагу правників до проблематики правозастосування, зокрема у сфері трудового права, деякі моменти все ще залишаються малодослідженими та суперечливими. Так, у трудовому праві досі відсутнє однозначне тлумачення сутності принципів правозастосування, а також немає єдиного наукового погляду на їх систему. Враховуючи актуальність окресленого питання, у даному підрозділі нашого дослідження ми спробуємо дослідити сутність принципів правозастосовної діяльності у сфері трудового права та окреслити систему найбільш важливих із них.

Термін «принцип» походить від латинського «*princĭpĭum*» і буквально означає першооснову, початок, джерело. У словниковій та енциклопедичній літературі він тлумачиться таким чином:

- основне вихідне положення якої-небудь системи, учення, теорії, ідеологічного напрямку, політичної організації тощо;
- особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь;

- переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті;

- першоджерело, керівна ідея, основне правило поведінки, діяльності, основа (походження, першопричина) деякої сукупності фактів або знань, вихідний пункт для пояснення чи керівництва до дій;

- внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності [15, с. 444-445; 19, с. 10; 25, с. 1125; 141, с. 262; 90, с. 554].

Виходячи з цього та не вдаючись у особливості кожного із вищенаведених визначень, можемо зробити однозначний висновок, що принцип – це якісь фактори (як-от ідеї, норми, правила, стандарти, вимоги), що мають базисний, ґрунтовний, визначальний характер і покладаються, у зв'язку із цим, в основу певного процесу чи явища.

Зауважимо, що принципи, зокрема принципи застосування норм трудового права, за своєю сутністю є не чим іншим, як знанням, тобто вони нематеріальні, їх не можна торкнутися рукою, вони формуються та існують у свідомості людей. Слід згадати думку Г. Щьокина, який зазначав, що принципи являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно чинних законів і закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів і ознак, які стають загальним началом їх діяльності [179, с. 368]. Також у даному контексті доречною виглядає точка зору В. Малиновського, який, досліджуючи принципи управління, наголошував, що принципи – це специфічне поняття, змістом якого є не стільки сама закономірність, відносини, взаємозв'язок, скільки наше знання про них [75].

Право як особливе, специфічне явище також має свої принципи, що являють собою керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин. За допомогою юридичних принципів виявляються закономірності та

властивості права як самостійного соціального явища, удосконалюються система, структура права і правове регулювання. Правові принципи важливі для нормотворчої і правозастосовної діяльності [18, 96]. Без встановлення конкретних, чітко визначених принципів здійснення діяльності у будь-яких правовідносинах призведе до хаотичного розвитку.

Щодо принципів безпосередньо трудового права, то найчастіше у юридичній літературі вони визначаються як основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей [27; 163, с. 35; 164, с. 23].

Отже, виходячи із вищевикладеного, а також спираючись на визначення правозастосування як здійснюваної у процедурно-процесуальному порядку владно-організуючої діяльності компетентних державних органів і посадових осіб, яка полягає в індивідуалізації юридичних норм стосовно конкретних суб'єктів і конкретних життєвих випадків в акті застосування норм права [133, с. 388-389], вважаємо, що під принципами правозастосування у сфері трудового права слід розуміти систему основоположних вимог, керівних ідей та засад, що пред'являються на певному етапі суспільного розвитку до діяльності повноважних органів та посадових осіб під час реалізації ними норм трудового права у кожній конкретній ситуації.

Застосування норм трудового права – це одна із форм державної діяльності, спрямованої на впорядкування суспільних відносин у сфері здійснення громадянами свого права на труд через реалізацію компетентними органами відповідних вказівок норм трудового законодавства. Відтак правозастосуванню властиві як загальні управлінські принципи, так і специфічні, тобто ті, що зумовлені особливостями трудової галузі права [145, с. 98].

Так як правозастосування має владний характер, то перш за все слід назвати принцип верховенства права. Сутність даного принципу найбільш вдало, з нашої точки зору, розкриває Г. Дутка. На думку правника, принцип верховенства права передбачає визнання прав людини вищою соціальною цінністю та надання їм за-



гальнорегулятивного значення. Він включає насамперед верховенство Конституції, що закріплює і гарантує визнаний міжнародним співтовариством каталог прав людини, а також дотримання конституційної вимоги про правовий характер законів, найбільш предметним критерієм якого є невідчужувані права людини [43, с. 9]. Відомий правник-адміністративіст В.Б. Авер'янов, характеризуючи принцип верховенства права, зазначає, що він виражається у підпорядкуванні усіх без винятку державних інститутів потребам реалізації та захисту прав людини, а також пріоритетність цих прав перед усіма іншими цінностями демократичної соціальної правової держави [1, с. 7]. Також слід згадати постанову Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 року, згідно із якою принцип верховенства права полягає в тому, що конституційні права і свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст та спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя [110].

Враховуючи вищезазначене, можемо стверджувати, що принцип верховенства права у контексті досліджуваної проблеми полягає в тому, що кінцевою (вищою) метою правозастосування у трудовому праві є забезпечення та захист трудових і тісно пов'язаних із ними прав людини, гарантованих національним та міжнародним законодавством, а також створення сприятливих умов для їх вільного і повного здійснення.

В якості наступного принципу застосування норм трудового права слід вказати принцип законності, який, до речі, тісно пов'язаний з попереднім принципом і в певному розумінні є похідним від нього, тому, як правило, коли говорять про роботу принципу законності у демократичній правовій державі, то обов'язково мають на увазі і принцип верховенства права. Проте аж ніяк не слід ці два принципи ототожнювати, оскільки сутністю принципу законності є обов'язок усіх суб'єктів суспільних відносин будувати свою поведінку згідно з вимогами законодавства, однак не кожен закон є правовим, тобто таким, що відповідає

загальному духу права. З цього приводу слід погодитися із думкою С. Андрощука про те, що розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність осіб. Водночас справедливість є однією з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, у рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню [106, с. 59].

Для того щоб зрозуміти сутність принципу законності, необхідно визначитися із тим, що ж являє собою законність як юридичне явище. Так, М.В. Вітрук визначає законність як ідею, вимогу і систему (режим) реального вираження права в законах держави, в самій законотворчості, в підзаконній нормотворчості [91, с. 15]. Більш вдало, на нашу думку, сформулював визначення законності В.М. Кудрявцев, який розуміє її як певний режим суспільного життя, метод державного керівництва, що складається в організації громадських відносин за допомогою видання і неухильного здійснення законів та інших правових актів [52, с. 4]. Також доволі цікаво виглядає визначення законності, запропоноване О.Б. Лисюткіним: законність – зумовлена закономірностями суспільного розвитку політико-правова форма, що забезпечує процес руху суспільства до стану правомірності шляхом вирішення протиріч між політико-економічною доцільністю і цінностями права, вираженими в чинному законодавстві [153, с. 515].

О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко у своїх дослідженнях, присвячених теорії права, дійшли висновку, що принцип законності – це система керівних положень та ідей, що визначають природу законності, її місце у суспільстві та в системі інших правових категорій. Ці ідеї зумовлені закономірностями суспільного розвитку, є засобом формування мотивів правомірної поведінки та переконання суб'єктів з приводу необхідності дотримання законів, вони відображають ставлення суспільства до нормативно-правових актів; опосередковано регулюють суспільні відносини, сприяють дотриманню та виконанню правових приписів усіма суб'єктами

права; забезпечують єдину ідейну основу законності та єдність її природи; характеризують місце законності у системі правових категорій та призначення у системі регулювання суспільних відносин [157].

На законодавчому рівні найбільш яскравим прикладом принципу законності є ст. 19 Конституції України, в якій закріплено, що правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [61].

Отже, спираючись на вищевикладене, можемо дійти висновку, що принцип законності полягає в тому, що суб'єкти, здійснюючи правозастосування, повинні діяти строго в межах норм трудового законодавства.

Значення даного принципу для механізму досліджуваного правозастосування дуже важко переоцінити, адже його функціонування завжди пов'язане із виявленням владної волі правозастосовного суб'єкта, а принцип законності, так би мовити, зв'язує цю волю, встановлюючи у законодавстві певні рамки (межі) її практичної реалізації. Тобто принцип законності сприяє попередженню можливого зловживання владою з боку суб'єкта правозастосування і захищає трудові права та інтереси особи, по стосовно якої здійснюється правозастосовна діяльність.

Зауважимо, що коли ми в даному випадку вживаємо термін «законодавство», то маємо на увазі його широке тлумачення, тобто не лише Конституцію та закони, а й різноманітні підзаконні нормативно-правові акти (укази, постанови, накази, розпорядження тощо).

Слід зазначити, що досліджуваний принцип вже доволі давно викликає науковий інтерес правників. Більшість із них підтримують точку зору, що принцип законності являє собою складне юридичне (правове) явище, яке включає у себе ряд положень (вимог). Обґрунтовуючи необхідність виокремлення в межах принципу законності окремих вимог, О.Б. Лисюткін наголошував,

що принципи надають соціальним суб'єктам більш широкий вибір шляхів можливої діяльності (поведінки), оскільки не містять чітких розпоряджень слідувати цілком визначеній, конкретній вимозі. Іншими словами, принципи не передбачають заздалегідь ніяких дій, а створюють учасникам суспільних відносин можливість робити певні дії (вчинки) стосовно ідеї, закладеної в них. Далі автор зазначає, що, у свою чергу, ця ж вимога часто містить вказівки на конкретні дії, визначаючи при цьому необхідність їхнього здійснення чи стримування від них [107, с. 67].

Однак єдиної позиції серед дослідників стосовно того, які ж власне вимоги становлять основу принципу законності, немає. Так, наприклад, О.Т. Боннер писав, що до центральних вимог законності слід віднести: 1) загальність права; 2) верховенство Конституції і закону; 3) рівність усіх перед законом; 4) наявність соціальних і юридичних механізмів, що забезпечують реалізацію права; 5) «якісне» застосування права; 6) рішучу боротьбу з правопорушеннями, невідворотність юридичної відповідальності; 7) стійкість правопорядку, ефективну роботу всього механізму правового регулювання [22, с. 8]. С.Л. Лисенков, досліджуючи законність, зазначав, що до основних вимог законності, які розкривають її сутність та спрямованість як одного із центральних принципів правового регулювання, належать такі: 1) верховенство закону; 2) повна і безперешкодна реалізація прав і свобод людини і громадянина; 3) зв'язок з рівнем культури суспільства; 4) недопустимість протиставлення її доцільності; 5) єдність; 6) притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення лише за наявності вини у його скоєнні; 7) невідворотність юридичної відповідальності за скоєне правопорушення [71, с. 242-243]. О.Б. Лисюткін вважає, що до числа основоположних вимог, які найбільш повно та адекватно відображають зміст та роль принципу законності, належать: 1) єдність законності; 2) невідворотність покарання за порушення законності; 3) недопустимість протиставлення законності і доцільності; 4) взаємозв'язок законності і культурності; 5) гарантованість прав і свобод особи [153, с. 516]. О.Ф. Єфремова в якості головних вимог законності перелічує такі: закріплення основ економічного і політичного життя суспільства, основних прав і

свобод громадян, принципів побудови і функціонування правової системи в Конституції; 2) єдність законності; 3) верховенство Конституції і закону; 4) рівність усіх громадян перед законом; 5) повага громадян до права, володіння громадянами високим рівнем правосвідомості, правової культури [48, с. 7-8]. В.А. Потапов в межах принципу законності називає такі керівні вимоги: 1) єдність законності; 2) верховенство закону; 3) гарантованість прав і свобод особи; 4) невідворотність покарань за правопорушення; 4) недопустимість протиставлення законності і доцільності [101, с. 10].

Як видно із вищенаведеного, думки дослідників з приводу того, які вимоги складають принцип законності, різняться. Кожна із точок зору має раціональне зерно та заслуговує на увагу, однак, на нашу думку, з урахуванням предмета даного дослідження найдоречніше буде визначити такі основоположні вимоги, що складають ядро досліджуваного принципу:

- законності (належного додержання законних процедур);
- верховенство закону. Правозастосовна діяльність регламентується положеннями нормативно-правових актів різного рівня та, відповідно, різної юридичної сили. Найвищу ланку в системі законодавства посідають закони, які являють собою нормативно-правові акти вищого представницького органу державної влади (парламенту) або народу, які приймаються в особливому порядку, регулюють найважливіші суспільні відносини, виражають волю, інтереси більшості населення, мають найвищу юридичну силу щодо інших нормативно-правових актів, є загальнообов'язковими для всього населення і держави та охороняються державною владою [63, с. 132]. Однак закони містять, як правило, загальні вказівки щодо тих чи інших питань певної сфери суспільно-державного життя. Тому їх положення потребують уточнення та конкретизації. Саме для цього відповідними органами видаються підзаконні нормативно-правові акти. М.В. Кравчук зазначає, що підзаконні нормативно-правові акти – це документи компетентних органів, які видаються на підставі закону, відповідно до нього і для його виконання. Підзаконні акти регламентують лише ті відносини, які вже регулюються за допомогою законів, тому

вони не можуть суперечити законам, Конституції, повинні відповідати принципам і вимогам права. Вони повинні мати всі реквізити: назву, хто видав, дату видання, причини, підпис уповноваженої особи і печатку [63, с. 134].

Отже, з урахуванням вищевикладеного зазначимо, що верховенство закону як центральне положення принципу законності вимагає, щоб усі суб'єкти права без винятку, здійснюючи застосування норм трудового права, керувалися перш за все вимогами законів, а не підзаконних нормативно-правових актів. На жаль, слід констатувати, що сьогодні досить часто трапляються випадки, коли владні органи, здійснюючи правозастосування, посилаються саме на відомчі (підзаконні) нормативні документи, які подекуди суперечать нормам відповідних законів;

- наступною вимогою законності є обов'язок суб'єктів правозастосування діяти виключно в межах своєї компетенції. Термін «компетенція» походить із латинської «competentia» від «competo» – взаємно прагну, відповідаю, підходжу [134, с. 282]. У словниковій та енциклопедичній літературі компетенція тлумачиться як коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи; коло питань, в яких особа має певні повноваження, знання, досвід [15, с. 302; 134, с. 282; 89, с.595].

Щодо юридичної літератури, то у ній найчастіше «компетенція» визначається так:

- сукупність юридично встановлених повноважень, прав і обов'язків конкретного органу або посадової особи, визначає його місце в системі державних органів (органів місцевого самоврядування) [20, с. 238];

- сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов'язків державного органу або службової особи, що визначаються законодавством [138, с. 40];

- це сукупність владних повноважень зі вказівкою підвідомчості [139, с. 49].

- сукупність основних форм та методів роботи органу, його функцій, прав та обов'язків [140, с. 85].

Тож на підставі проаналізованого вище можемо дійти висновку, що така вимога законності, як здійснення правозастосовної

діяльності органами чи посадовими особами в межах їх компетенції, покликана гарантувати, що вони будуть приймати відповідні рішення лише з питань, які віднесені законодавством до предмета їх відання.

Слід зазначити, що компетенція також передбачає наявність у суб'єкта правозастосування необхідних знань, вмінь, навичок, досвіду. Адже, як слушно вказують С.Е. Шишов та В.А. Кальней, компетенція – це загальна здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, які набуваються завдяки навчанню [177, с. 362]. Також доречно згадати точку зору, згідно з якою компетенція – це здатність розв'язувати проблеми, що забезпечується не лише володінням готовою інформацією, а й інтенсивною участю розуму, досвіду, творчих здібностей учнів [21, с. 9]. Відтак принцип законності в контексті його реалізації у правозастосовній діяльності вимагає, щоб у суб'єкта, який застосовує норми трудового права, був високий рівень правової та професійної культури. Вважаємо за необхідне наголосити на тому, що не слід недооцінювати значення саме цієї сторони компетенції, оскільки, як свідчить практика, доволі часто саме недостатність необхідних знань та професійного досвіду в суб'єкта правозастосування не дозволяють йому правильно вирішити певну юридичну ситуацію.

Як наступну вимогу принципу законності в контексті предмета даного дисертаційного дослідження слід вказати недопустимість протиставлення законності та доцільності. Сутність даної вимоги полягає в тому, що під час застосування норм права суб'єкти повинні діяти ініціативно та обирати найбільш доцільні й оптимальні в кожній конкретній ситуації рішення, проте виключно у тій мірі, в якій це дозволяє закон. Л.Л. Попов, досліджуючи принцип законності у сфері управління, підкреслює, що закон не можна коригувати на догоду доцільності. Змінити закон можна тільки шляхом законотворчої процедури [2]. Тобто коли йдеться про доцільність застосування тих чи інших норм права, завжди, як правило, мається на увазі необхідність їх застосування, проте така необхідність аж ніяк не може приносити законність у жертву доцільності. Тому яким би доцільним не здавалося органу чи

посадовій особі застосування тих чи інших норм трудового права у певній конкретній ситуації, воно не може здійснюватись, якщо не відповідає вимогам законодавства, за жодних умов, в тому числі з мотивів справедливості, доцільності, ефективності тощо.

Тож для того, щоб доцільність під час правозастосовної діяльності виступала синонімом законності, тобто не суперечила їй, держава має ретельно слідкувати за процесами та явищами, що відбуваються у суспільстві, встановлювати його потреби та запити й у зв'язку із цим вносити відповідні зміни та корективи у чинне законодавство.

Ще однією вимогою принципу законності виступає єдність. Зміст даної вимоги розкривається через одноманітність застосування норм трудового законодавства. Тобто приписи цих норм повинні застосовуватися повноважними органами однаково на всій території держави.

Особливістю правозастосування є те, що суб'єкт, який його виконує, фактично здійснює індивідуалізацію певної норми трудового права стосовно чітко визначеної особи та конкретних обставин. З цього приводу слушно висловила О.Ф. Скакун: «Якщо сказати спрощено, то застосування правових норм – це ухвалення на основі норм права рішень у конкретних справах. З погляду формальної логіки це процес, який полягає у підведенні конкретного життєвого випадку під загальну правову норму, а також ухвалення на цій основі спеціального акта – акта застосування норм права» [133, с. 389]. Проте незважаючи на те, що правозастосування базується на індивідуальному підході до кожного окремого суб'єкта та пов'язаної із ним ситуації, воно не може відрізнитися в окремих різних випадках за наявності однакових умов, якщо тільки певні винятки не передбачені законодавством.

О.Б. Лисюткін, аналізуючи принцип законності, зазначав, що значення його вимоги щодо єдності законності полягає у вирівнюванні правового регулювання соціальних відносин незалежно від видів нормативно-правових актів, учасників правовідносин і характеру об'єктів впливу. Фактично йдеться про прагнення досягти рівності в суб'єктно-об'єктному і просторово-часовому вимірах. Від успішного втілення даної вимоги в життя за-



лежить реальний стан законності [153, с. 516].

Ще однією важливою складовою принципу законності виступає невідворотність покарання за вчинення правопорушення норм трудового законодавства. Дана вимога рівною мірою стосується як безпосередніх суб'єктів правозастосування, так і тих, щодо кого воно здійснюється. Зауважимо, що даний принцип є свого роду гарантією (запорукою) правильного виконання усіх вищевикладених вимог законності. Тобто даний принцип вступає в дію в тому випадку, якщо під час застосування норм трудового права були допущені порушення принципів верховенства закону, компетентності, єдності законності та ін.

Правозастосування як форма реалізації трудових прав використовується лише тоді, коли інші її форми – додержання, виконання та використання – виявляються недієвими, тобто вони не приводять до настання потрібних наслідків. Як із цього приводу слушно зауважують О.Ф. Скакун та О.Ф. Черданцев, застосування норм права необхідно у випадках, коли ті чи інші норми права не можуть бути реалізовані без владного втручання компетентного органу. Можна сказати, що на певному етапі правозастосування підключається до способів безпосередньої реалізації – додержання, виконання, використання [171, с. 246-247; 133, с. 389]. У зв'язку із цим вважаємо, що обов'язковим принципом застосування норм трудового права має бути також обґрунтованість. Тобто кожен факт застосування норм трудового права має бути зумовлений (викликаний) об'єктивною необхідністю внаслідок того, що використання інших форм реалізації права в силу певних причин так і не привело до настання необхідних наслідків чи взагалі не може привести до їх настання через специфіку конкретної життєвої ситуації. Прийняття відповідного правозастосовного акта має базуватися на всебічному, повному, ретельному та неупередженому дослідженні всіх фактичних обставин справи, що так чи інакше впливають на його зміст, тобто мають юридичне значення.

Окрім того, що необхідність правозастосування має бути обґрунтованою, воно (правозастосування) повинно також бути справедливим та достатнім. Справедливість – це поняття про належне, що містить у собі вимогу відповідності між практичною

роллю різних індивідів у житті суспільства та їхнім соціальним становищем, між їхніми правами та обов'язками, працею і винагородою, заслугами і їх суспільним визнанням, злочином і покаранням [141, с. 338 ].

Тож дані два принципи є гарантією того, що, так би мовити, міра (сила) правозастосування відповідатиме конкретним існуючим реаліям і буде достатньою для ефективного вирішення відповідної ситуації. Виходячи із того, що наша держава позиціонує себе як правову, очевидно, що універсальним мірилом справедливості є право, яке, об'єктивуючись у відповідних джерелах, встановлює певні критерії справедливості. Особливого значення принципи обґрунтованості та справедливості набувають під час реалізації правозастосовної діяльності, пов'язаної з притягненням осіб до відповідальності за порушення норм трудового законодавства.

І останній принцип, який ми вважаємо за необхідне вказати в межах даного дослідження, – це принцип підпорядкування волі. Це якраз той принцип, який відрізняє правозастосування від інших форм реалізації норм трудового права. Його сутність полягає в тому, що права та (або) обов'язки особи не можуть виникнути чи бути здійсненими з її власної волі і вимагають наявності владного розпорядження (припису, вказівки тощо).

Отже, принципи відіграють надзвичайно важливу роль у правозастосовній діяльності у сфері трудового права, адже вони вносять у процес її здійснення організованість (впорядкованість) та послідовність, ґрунтовність і справедливість, вимагають від її суб'єктів необхідного рівня професійності та відповідального ставлення до її виконання. Крім того, принципи правозастосування гарантують, що всі суб'єкти, щодо яких здійснюється правозастосування, знаходяться у рівному становищі перед законом, однак у той же час мають право на індивідуальний підхід з боку правозастосовного органу в межах вимог, встановлених законодавством. Тому жодна держава, яка сповідує демократичні та гуманістичні цінності й позиціонує себе як правову, не може нехтувати вищезазначеними принципами, оскільки це неодмінно призведе до зловживань владою та порушень прав і законних інтересів осіб, стосовно яких реалізується правозастосування. Зазначимо, що для того щоб дані

принципи були більш ефективними, реально дієвими, вони мають якомога повніше та чіткіше відобразитися у нормах чинного законодавства, і чим вище рівень юридичної сили нормативно-правового акта, в якому закріплені досліджувані принципи, тим краще.

#### **1.4. Механізми реалізації норм трудового права**

Визнання Україною права людини на труд як одного з її основоположних, ключових, невід'ємних прав є важливим кроком на шляху розбудови нашої держави як демократичної, правової і соціальної. Адже саме праця є одним із тих факторів, що допомагають людині самореалізуватися, усвідомити свої місце та роль у суспільстві. Однак слід враховувати, що сутність держави, яка прагне носити звання демократичної, не вичерпується одним лише проголошенням тих чи інших прав людини і громадянина через їх закріплення у відповідних нормативно-правових актах. Вона має створити всі необхідні умови для реальної можливості реалізації цих прав, їх практичного втілення у життя. Тобто на державу покладається обов'язок забезпечення процесу правореалізації надійним, ефективним та дієвим механізмом, який гарантуватиме, що в разі необхідності (потреби) особа зможе самостійно або за допомогою компетентних суб'єктів здійснити свої права та виконати покладені на неї юридичні обов'язки, в тому числі ті, що виникають у сфері трудового права. Слід погодитись із думкою Д.М. Ядранського, що відсутність такого механізму призводить до погіршення соціальної ефективності держави, збільшення прихованих форм зайнятості, зростання соціального напруження, масового поширення бідності й інших негативних соціальних та економічних наслідків [189, с. 105]. Ситуація ускладнюється ще й тим, що сьогодні в українському суспільстві кризові економічні процеси відбуваються в умовах суспільних трансформацій, пов'язаних з переходом до інформаційного суспільства, та продовження розвитку ринкових відносин. Унаслідок процесів, що відбуваються, вплив кризових явищ на правові процеси став більш відчутним, тому

реалізація конституційних прав на працю стає дедалі складнішим завданням [189, с. 115].

Дослідження механізму правового регулювання дозволяє встановити, за допомогою яких власне засобів трудові права та обов'язки осіб стають реально можливими. Зазначимо, що проблематика механізму реалізації правових норм тісно переплітається із питаннями механізму правового регулювання. Що й не дивно, адже кінцева мета і процесу правореалізації, і правового регулювання – це впорядкування суспільних відносин, забезпечення їхнього стабільного розвитку та захисту. Деякі дослідники, наприклад М.І. Матузов та О.В. Малько [153, с. 629], навіть вказують, що саме під час реалізації права досягається головна мета правового регулювання. Крім того, обидва механізми використовують цілий ряд спільних засобів для досягнення зазначеної мети. При цьому категорія «механізм правового регулювання» значно ширша за категорію «механізм реалізації права», оскільки, як слушно зазначають А.М. Васильєв та В.М. Кудрявцев, поняття механізму правового регулювання за обсягом є рівнозначним таким категоріям, як «правова система» і «правова надбудова», воно відображає усю системну сукупність явищ, розглянуту в її функціональному аспекті [66, с. 12-13], і має ряд специфічних властивостей. Тому ми вважаємо, що механізм реалізації трудових прав слід розглядати в межах механізму правового регулювання.

Ю.С. Решетов у своїх дослідженнях запропонував розглядати механізм реалізації права як систему певних видів правомірної діяльності учасників суспільних відносин [128, с. 37]. У ході аналізу правник виокремлює такі елементи зазначеного механізму:

- цілісні ділянки правомірної поведінки, що являє собою саморегулювання учасниками реалізації правових норм своєї поведінки (дія та бездіяльність осіб та організацій щодо здійснення прав і обов'язків у рамках певних суспільних відносин);

- цілісні ділянки правомірної діяльності відповідних організацій, які здійснюють індивідуально-правове регулювання;

- цілісні ділянки правомірної діяльності учасників індивідуально-регламентованих суспільних відносин [128, с. 69].

Вважаємо такий підхід занадто вузьким, таким, що не

розкриває ані особливостей будови механізму реалізації права в цілому, ані специфіки його окремих складових елементів. Отже, визначимося спочатку із тим, що являє собою механізм правового регулювання. У правовій літературі зустрічаються різні визначення даної категорії. Так, С.С. Алексєєв під механізмом правового регулювання розуміє взяту в єдності систему правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини – норм права, юридичних фактів і актів застосування права, правовідносин, актів реалізації прав і обов'язків [122, с. 246]. Науковець виділяє такі основні елементи механізму правозастосування: норми права; правовідносини; акти реалізації прав та обов'язків; правозастосовні акти [10, с. 28-29]. С.С. Алексєєв наголошує, що кожен елемент механізму правового регулювання виконує свої завдання та функції: норми права визначають загальну програму поведінки суб'єктів у передбачених законом ситуаціях; юридичні факти й акти застосування права служать для виникнення, зміни, припинення правовідносин, конкретизації прав і обов'язків; у правовідносинах відбувається перехід юридичних моделей (загальної і конкретної) у правомірну соціально корисну поведінку суб'єктів (акти реалізації прав і обов'язків)

О.В. Малько визначає механізм правового регулювання як систему правових засобів, організованих у найбільш послідовному вигляді з метою подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення інтересів суб'єктів права [153, с. 625]. При цьому дослідник називає такі елементи, що складають механізм правового регулювання: 1) норма права; 2) юридичний факт або фактичний склад із таким вирішальним фактом, як організаційно-виконавчий правозастосовний акт; 3) правовідносини; 4) акти реалізації прав та обов'язків. Як факультативний елемент О.В. Малько вказує охоронний правозастосовний акт [153, с. 627].

В.М. Корельський та В.Д. Перевалов з приводу механізму правового регулювання зазначають, що він являє собою систему юридичних засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання. Поняття механізму правового регулювання дозволяє зібрати і систематизувати юридичні засоби правового впливу на суспільні відносини, визначити місце і роль того чи іншого юри-

дичного засобу в правовому житті суспільства. До елементів, складових частин механізму правового регулювання належать: юридичні норми, нормативно-правові акти, акти офіційного тлумачення, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації права, правозастосовні акти, правосвідомість, режим законності. Кожен з цих елементів виконує свої регулятивні функції, впливає на поведінку людей і суспільні відносини власним способом [155, с. 277-278].

С.А. Комаров окрім вищезазначених правових засобів до складу механізму правового регулювання (який він, до речі, йменує механізмом правового впливу) включає правосвідомість, правову культуру, правові принципи, правотворчий процес [60, с. 434-438]. З нашого погляду, автор цілком справедливо відносить до механізму правового регулювання ці правові засоби. Адже, наприклад, принципи права стають важливим регулятивним елементом відповідного механізму, коли виникає необхідність застосування аналогії права. Тобто якщо в законодавстві відсутня необхідна для врегулювання конкретних відносин правова норма, то компетентний суб'єкт може вирішити цю ситуацію, звернувшись до загальних вимог та принципів права. Так само важливий регулятивний вплив виконують і правосвідомість та правова культура, які, на нашу думку, утворюють особистісну складову механізму правового регулювання. Однак, з іншого боку, слід вказати, що поняття «правове регулювання» та «правовий вплив» не тотожні, а отже, й їхні механізми не однакові. Право – складне та багатогранне явище і характеризується тим, що здійснює не тільки юридичний (або регулятивний) вплив на суспільне життя, але й інші різновиди впливу, наприклад, скажімо, виховний, ідеологічний тощо. Тобто правове регулювання здійснює впорядкування зовнішньої поведінки осіб, а правовий вплив орієнтований на формування певних установок та переконань на рівні свідомості. До того ж правовий вплив розповсюджується на значно ширше коло суспільних відносин, аніж правове регулювання.

Цікаву позицію висловлює Ю.Г. Ткаченко. На думку автора, спосіб і форми впливу права можна розглядати як механізм впливу права на поведінку людей і суспільні відносини, у той же час те, що

В.М. Горшенев називає способами і формами реалізації права, слід вважати результатами впливу права або розглядати як свого роду результативну реакцію, в якій слід розрізняти дві групи реалізації норм права: у правомірній поведінці суб'єктів та втілення права у відповідній зміні суспільних відносин [160, с. 56-57].

О.Ф. Скакун пропонує розглядати механізм правового регулювання як узяту в єдності систему правових засобів, способів і форм, за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин, задовольняються інтереси суб'єктів права, встановлюється і забезпечується правопорядок («належне» у праві стає «сущим») [133, с. 498]. Далі науковець виокремлює такі головні риси механізму правового регулювання: 1) є складовою частиною механізму соціального регулювання – його правова діяльність супроводжується політичним, економічним, етичним та іншими видами механізму соціального регулювання, переплітається з ними; 2) будучи категорією широкою за обсягом, збирає воедино всі явища правової дійсності: а) засоби (норми права, суб'єктивні права і юридичні обов'язки, рішення судів тощо, об'єктивовані в правових актах); б) способи (дозволяння, зобов'язання, заборона); в) форми (використання, виконання, додержання, застосування); 3) становить систему правових засобів, способів, форм, що перебувають у взаємозв'язку і взаємодії; 4) є динамічною частиною правової системи суспільства; 5) результатом його діяльності є встановлення правопорядку в суспільстві [133, с. 498-499]. Що стосується складових елементів вищезазначеного механізму, то, на думку О.Ф. Скакун, основними з них є:

1) принципи права, норми права, нетипові правові розпорядження (спеціалізовані норми права), об'єктивовані в нормативно-правових актах;

2) правовідносини, суб'єктивні юридичні права і обов'язки в їх індивідуалізації (конкретизації);

3) акти безпосередньої реалізації прав і обов'язків;

4) акти застосування норм права [133, с. 499].

Також слід приділити увагу думці В.І. Гоймана, який, розмірковуючи про механізм дії права, наголошував, що дія права

відрізняється складною природою: воно зумовлено різнотипними за своїм характером причинами соціального і юридичного порядку, має особистісну (суб'єктну) спрямованість, залежить від умов соціального середовища. З цієї точки зору механізм дії права можна визначити як складно організовану систему соціально-правових засобів (принципів, приписів, інститутів, дій чи заходів соціального і юридичного характеру), яку слід розглядати в єдності і у взаємозв'язку із соціальною діяльністю людей, їхніми інтересами і потребами, і пов'язану із забезпеченням (спрямуванням, підпорядкуванням, заохоченням) досягнення цілей цієї діяльності в певних суспільних умовах конструктивними (правовими) способами [41, с. 119]. У межах механізму дії права дослідник розрізняє такі його елементи: соціально-юридичні засоби; соціальний суб'єкт, що функціонує у сфері дії права; соціально-правові умови (соціально-правове середовище). В.І. Гойман підкреслює, що такий підхід до розуміння механізму дії права не зводить його (механізм) виключно до соціально-правових засобів, інтегрує всі можливі його аспекти, що відображають процеси формування і прояву правової активності – соціальний (у вузькому сенсі), психологічний і юридичний [41, с. 119]. Зазначимо, що під соціально-правовим середовищем чи соціально-правовими умовами правник розуміє: 1) детерміновану соціальними умовами систему суспільних відносин і відповідних їй цінностей, що склалися у сфері дії права, що детермінують цивілізований характер і правові способи задоволення інтересів і потреб індивідами і колективами людей у їхній практичній діяльності; 2) частину соціального простору, в якій спілкування і діяльність зумовлені правовим впливом і в силу особливостей соціального оточення набувають правового значення; 3) особливу соціально-правову атмосферу суспільства, засновану на повазі до права, прав та інтересів особи, довірі державній владі, здатності як населення, так і посадових осіб держави віддавати перевагу у своїй діяльності правовим підходам [41, с. 37].

О.В. Зайчук, досліджуючи реалізацію права, вважає, що її механізм – це діяльність суб'єкта права, зобов'язаної сторони, законотворчого органу, правозастосовного органу та наявні юридичні норми, які регулюють цю діяльність [51]. На нашу думку, такий



підхід до визначення механізму правореалізації є не зовсім вдалим, адже автор пішов шляхом перелічення його складових елементів, що дозволяє відобразити його внутрішню структуру, проте не відбиває його сутнісного призначення.

Отже, аналізуючи механізм реалізації права, зокрема трудового, слід враховувати, по-перше, що він є складовим елементом більш складного та просторого механізму правового регулювання; підтвердженням цього є те, що практично всі зазначені дослідники розглядають правореалізацію як завершальний етап правового регулювання, який знаходить своє безпосереднє відображення у відповідних актах реалізації права; по-друге, що до його структури входять не лише суто юридичні інструменти, а й інші засоби неправового характеру, наприклад організаційного.

Відтак вважаємо, що під механізмом реалізації норм трудового права слід розуміти складну систему оптимально організованих засобів правового та неправового характеру, за допомогою яких закріплені у нормах трудового та суміжних галузей права можливості втілюються у життя у правомірній поведінці суб'єктів.

Оскільки до складу механізму правореалізації входять як правові засоби, так і засоби неправового характеру, очевидно, що він має розгалужену внутрішню структуру. Правореалізація – це перш за все діяльність, а будь-яка соціальна практика (діяльність) складається із таких структурних елементів: а) суб'єкти діяльності (дій, операцій); б) ознаки (параметри) і функції суб'єктів, в) об'єкти (предмети) діяльності; г) ознаки і функції об'єктів (предметів) діяльності; д) мотиви і цілі діяльності; е) процеси, види діяльності, дій, операцій; ж) ознаки і функції процесів діяльності, дій, операцій; з) інструменти (засоби) діяльності; і) продукти і результати діяльності, дій, операцій; к) зовнішні умови діяльності (особливості природного, технічного, економічного і соціокультурного оточення); л) «внутрішні» умови діяльності (суб'єктні характеристики особистості) [41, с. 32].

На підставі всього вищевикладеного спробуємо виокремити та охарактеризувати найбільш важливі, з нашої точки зору, елементи механізму правореалізації.

Передусім, без сумніву, слід назвати норми права. На початку

нашого дисертаційного дослідження ми вже аналізували норми трудового права та дійшли висновку, що саме вони складають юридичну основу правозастосовної діяльності. Входячи до складу механізму правореалізації, норми трудового права виступають як припис і як зразок, схема, модель поведінки у тих чи інших життєвих ситуаціях, що виникають у зв'язку із реалізацією особами свого конституційного права на труд. Саме вони, правові норми, вказують суб'єктам на їхні можливості, шляхи реалізації цих можливостей, а також наслідки, в тому числі негативні, які наступають за вчинення в ході реалізації права різного роду порушень. Погоджуючись із позицією О.Ф. Скакун, зазначимо, що специфічне завдання норми права в механізмі правореалізації полягає у такому:

а) визначити загальне коло суб'єктів, на які вона поширює свою дію;

б) встановити зміст суспільних відносин (зміст поведінки суб'єкта), а також об'єкти правовідносин;

в) визначити обставини, в яких особа повинна керуватися даним правилом поведінки;

г) розкрити саме правило поведінки вказівкою на права і обов'язки учасників відносин, що регулюються, характер їх зв'язку між собою, а також державно-примусові заходи, що застосовуються до осіб у разі невиконання ними юридичних обов'язків [133, с. 500].

Розглядаючи норми права як основу механізму правореалізації, слід зазначити, що більшість норм права поєднуються у певні правові інститути. Інститут – це система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою правових норм, які регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин. Важливість цієї категорії для правореалізації полягає у тому, що іноді окремі норми, що застосовуються, можуть не мати індивідуальної чітко сформованої мети, проте їх реалізація підпорядковується меті цілого правового інституту. Сьогодні індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час; час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; дисциплінарна відповідальність працівників;

оцінка результатів праці та атестація працівників; навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; індивідуальні трудові спори. Колективне трудове право включає такі правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудового колективу; правовий статус об'єднань роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення колективних трудових спорів [18, с. 80].

Як наступний елемент механізму правореалізації можемо вказати принципи права. Адже вони відіграють у ньому не меншу роль, аніж норми, оскільки принципи (такі як верховенство права, законність, гуманізм, демократичність, адекватність, обґрунтованість та ін.) формують загальний характер та напрям правореалізації. До того ж у випадках, коли нормальний процес правореалізації ускладнюється відсутністю тієї чи іншої норми права, її може замінити відповідний правовий принцип.

Обов'язковим елементом механізму правореалізації є нормативно-правові акти, які являють собою письмові документи компетентного органу держави, що містять формально-обов'язкове правило поведінки загального характеру і є основною формою права для багатьох правових систем сучасності [63, с. 131]. Значення нормативно-правового акта полягає в тому, що саме у ньому об'єктивуються зазначені норми трудового права. Саме завдяки посередництву нормативно-правових актів норми права вводяться у життя, змінюються та скасовуються, і саме із нормативно-правових актів суб'єкти правореалізації дізнаються про свої права та обов'язки.

Нормативно-правові акти не однакові і різняться за рядом ознак. У найбільш загальному вигляді їх прийнято поділяти на закони та підзаконні нормативно-правові акти. Закони – це нормативно-правові акти вищої юридичної сили, які приймаються компетентним органом шляхом здійснення складної процедури та закріплюють основи правового регулювання в усіх найбільш важливих сферах суспільно-державного життя. Такими законами, наприклад, є: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про

оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін.

Однак закони, як правило, містять норми загального характеру, тому більшість їх положень потребує уточнення. Для цього й існують підзаконні нормативно-правові акти, які створюються з метою конкретизації та виконання норм законів. І якщо приймати закони в нашій державі можуть тільки парламент та безпосередньо народ України через інститут референдуму, то правом підзаконної нормотворчості володіє досить велика кількість суб'єктів. А у сфері трудового права коло цих суб'єктів ще збільшується за рахунок можливості видавати в межах підприємств, установ, організацій локальні нормативно-правові акти, які також є частиною національного трудового законодавства.

Слід окремо відзначити досить вагоме значення для механізму правореалізації такого елемента, як акти тлумачення норм права. У даному контексті треба погодитися із думкою А.В. Осипова, який пише, що тлумачення права – це необхідний та важливий елемент правореалізаційної діяльності, зокрема правозастосування. Перш ніж застосовувати якусь норму права, слід уявити її справжній сенс (сутність, зміст), а у деяких випадках – і роз'яснити. Тлумачення права – це складна та багатогранна діяльність різних суб'єктів, що являє собою інтелектуальний процес, спрямований на пізнання та роз'яснення суті правових норм [153, с. 440]. Абстрактний характер норм права, наявність у законодавстві оціночних категорій, нечіткостей, протиріч, правових колізій загострює потребу в тлумаченні права. Головна мета тлумачення полягає в забезпеченні правильного й однакового розуміння і реалізації права. Тлумачення сприяє наданню праву ознаки формальної визначеності [167, с. 125-128]. Тлумачення норм права – це розумовий процес, що включає з'ясування і роз'яснення змісту норм права. У тлумаченні виділяються два аспекти – внутрішній (з'ясування) і зовнішній (роз'яснення). Спочатку необхідно з'ясувати юридичний зміст норми права, а потім – пояснити дане розуміння норми права третім особам. З'ясування змісту норми права – це тлумачення для себе, роз'яснення змісту норми права – це тлумачення змісту норми

права для інших осіб. Реалізація права включає правонастосовну діяльність, яка завжди супроводжується тлумаченням норм права. Існує безліч причин, що зумовлюють необхідність тлумачення права. Як і будь-яка цілеспрямована діяльність, реалізація права об'єктивно вимагає його свідомо-вольового осмислення [167, с. 125-128].

Не вдаючись у класифікацію існуючих різновидів тлумачення права, зазначимо, що в Україні офіційне тлумачення правових норм здійснює Конституційний Суд України. Так, згідно зі ст. 13 Закону України «Про Конституційний Суд України» Конституційний Суд України приймає рішення та дає висновки у справах щодо: 1) конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України; 2) відповідності Конституції України чинних міжнародних договорів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; 3) офіційного тлумачення Конституції та законів України [113] та ін.

Необхідно зазначити, що акти тлумачення права являють собою інтерпретаційні документи, які не створюють нових правових положень, не змінюють та не скасовують існуючих, а лише містять певні роз'яснення та уточнення з приводу тих чи інших правових норм з метою забезпечення однакового розуміння та одноманітності реалізації чинних нормативно-правових актів.

Далі, важливим елементом механізму реалізації норм трудового права виступають правовідносини. Правовідносини у сфері трудового права – це врегульовані нормами трудового законодавства трудові й тісно пов'язані з ними відносини у сфері праці [40, с. 87]. Аналізуючи норми права, ми вже зазначали, що існують дві точки зору з приводу можливості реалізації права. Відповідно до першої правореалізація здійснюється тільки через відповідні правовідносини. Друга точка зору об'єднала прибічників позиції, згідно з якою норми права, зокрема трудового, можуть реалізовуватися і поза правовідносинами. Зараз, як і раніше, ми підтримуємо другу точку зору, вважаючи її більш ґрунтовною. Однак слід зазначити, що є правники, які вважають, що існують

загальні правовідносини, що виникають за схемою «кожний суб'єкт з усіма іншими» і в яких реалізуються, з одного боку, конституційні норми, які закріплюють права, свободи і обов'язки громадян, а з іншого – норми кримінального й інших галузей права, які встановлюють юридичну відповідальність за вчинення відповідних правопорушень [29, с. 37]. На нашу думку, така позиція виглядає не досить переконливою, адже правовідносини – це завжди зв'язок, зумовлений наявністю взаємних прав та обов'язків. Так, Л. Грузінова та В. Короткін зазначають, що трудові відносини – це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в даній організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [40, с. 89].

Основне призначення правовідносин у механізмі правореалізації – це переведення, трансформація загальних приписів норм трудового права у суб'єктивні права та обов'язки конкретних суб'єктів.

Як ми вже вказували, правореалізація – це перш за все діяльність, а діяльність не існує сама по собі, вона завжди нерозривно пов'язана із тим, хто її реалізує. Відтак наступним елементом механізму реалізації норм трудового права виступають суб'єкти. З приводу даного питання доречно навести точку зору В.І. Гоймана, який свого часу писав, що центральне місце у механізмі правового регулювання посідають соціальний суб'єкт, його особистісні ресурси, інтереси і потреби, мотивація дій і самі ці дії. Вчений зазначає, що стосовно пріоритету особи (суб'єкта) повинні моделюватися юридичні засоби, здійснюватися всі інші перетворення в середовищі дії права [31, с. 36]. Отже, суб'єкти є одним із ключових елементів механізму правореалізації не тільки тому, що вони безпосередньо реалізують правові норми на практиці, а й тому, що саме їхні потреби та інтереси на певному етапі суспільного розвитку значним чином зумовлюють структуру правореалізаційного

механізму, відображають його дієвість, адекватність існуючим реаліям, доцільність та ефективність.

Основним правовим засобом правореалізаційного механізму виступають форми реалізації права: дотримання, виконання, використання та правозастосування. У попередніх підрозділах нашого дослідження ми вже зупинялися на кожній із зазначених форм реалізації норм трудового права. Тому, не вдаючись до деталізації їх сутності, підкреслимо, що всі наведені форми також мають внутрішній механізм їх здійснення, який у загальному вигляді зводиться до встановлення певної послідовності дій (чи навпаки, бездіяльності).

Що стосується організаційних засобів механізму правореалізації, то вони можуть бути доволі різними: проведення кадрової і навчально-виховної роботи, створення відповідних органів та впровадження посад, здійснення видавницької роботи тощо.

Усі зазначені форми реалізуються через певну поведінку, тому ще одним елементом механізму правореалізації виступають акти безпосередньої реалізації норм трудового права. Їх сутність полягає у певній фактичній поведінці, яку здійснюють суб'єкти трудового права та трудових правовідносин під час реалізації ними своїх прав та відповідних юридичних обов'язків. Ця поведінка може виявлятися у формі як активних дій, так і бездіяльності, залежно від того, яка із вищезазначених форм правореалізації застосовується суб'єктом під час реалізації норм трудового права. Важливість цього елемента полягає в тому, що саме у ньому досягається кінцева мета як правозастосовного механізму, так і механізму правового регулювання в цілому.

Слід зазначити, що особливе місце серед актів безпосередньої правореалізації посідають акти правозастосування, які являють собою індивідуальне рішення повноважного органу стосовно прав та обов'язків чітко визначеної особи у конкретній ситуації.

І нарешті, останніми елементами механізму правореалізації, які ми розглянемо в межах даного підрозділу, є мета та завдання. Необхідність виокремлення цих елементів пояснюється тим, що жодна діяльність не може здійснюватись за відсутності мети та зав-

дань, адже в такому разі вона буде позбавлена усілякого сенсу. Саме мета і завдання зумовлюють суспільну значимість та необхідність існування механізму правореалізації, вони, строго кажучи, наповнюють його функціонування сенсом, певною ідеєю.

Загальною метою механізму реалізації норм трудового права є забезпечення нормального протікання, гармонійного розвитку та надійного захисту трудових відносин. Що ж стосується завдань механізму правореалізації, то, на наш погляд, вони полягають у забезпеченні реальної можливості суб'єктам трудового права у кожному конкретному випадку правореалізації здійснити свої законні права, досягнути поставленої мети, отримати бажане, в тому числі відновити порушені права та притягнути винних осіб до відповідальності.

Виходячи з усього зазначеного, можемо констатувати, що хоча процес реалізації норм трудового права і виступає складовим елементом загального механізму правового регулювання, проте при цьому він характеризується наявністю власного внутрішнього механізму, який водночас увібрав у себе частину рис та властивостей, притаманних механізму правового регулювання, та має власні специфічні ознаки та елементи. Зауважимо, що у даній роботі ми не ставили собі за мету навести вичерпний перелік елементів механізму реалізації трудового права, а вказали та охарактеризували лише ті, які, на нашу думку, відіграють у ньому ключову роль.



## Розділ 2

# МІСЦЕ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

### 2.1. Суб'єкти правозастосування

Коли йдеться про правозастосування, то перш за все мається на увазі певний різновид діяльності. У свою чергу, поняття діяльності характеризує функцію суб'єкта під час його взаємодії з об'єктом [168, с. 122]. О.О. Грицанов у своєму філософському словнику з приводу розуміння категорії діяльності пише, що вона є одним з найважливіших атрибутів буття людини, пов'язаним з цілеспрямованою зміною зовнішнього світу, самої людини. Саме через діяльність розкривається сутність людини. Залежно від потреб людей діяльність традиційно поділяється на: 1) матеріальну (задоволення первинних потреб людини у їжі, одязі, знаряддях праці через зміну зовнішньої природи), 2) суспільно-політичну (різні форми впливу на суспільні відносини, організацію суспільного життя), 3) духовну (в галузі науки, мистецтва, релігії тощо). Усі форми людської діяльності історичні. Вони відчують вплив розподілу праці, що зумовлено високою динамікою процесу зростання потреб людей, їх різноманітністю [90, с. 210]. О.Ф. Скакун, досліджуючи правову форму діяльності держави, зазначає, що вона являє собою організаційно-управлінську форму діяльності уповноважених на те суб'єктів, яка завжди пов'язана зі здійсненням юридично значущих дій (розглядом юридичних справ) у порядку, визначеному законом [133, с. 506].

З викладеного чітко видно, що одним із ключових складових елементів будь-якої діяльності, в тому числі і правозастосовної, є її суб'єкти. Адже вона (діяльність) стає можливою, об'єктивується як соціальне явище саме завдяки розумовим та фізичним зусиллям певних суб'єктів. Тобто жодна діяльність не існує і не може існувати поза суб'єктами.

Відтак, досліджуючи правозастосування, яке безумовно є різновидом суспільно-державної правової діяльності, особливу увагу слід приділити суб'єктам, які його здійснюють.

Поняття «суб'єкт» прийшло до нас із латинської мови (від «subjectus» – той, що знаходиться в основі) і однією з першочергових (основоположних, центральних) категорій більшості сфер наукового знання. Так, наприклад, у філософії суб'єкт визначається як носій субстанціальних властивостей і характеристик, що визначають якісні особливості об'єкта [90, с. 688]. У більшості випадків, коли вживають термін суб'єкт, мають на увазі активно діючу, таку, що пізнає, наділену свідомістю та волею людину [168, с. 439]. Отже, суб'єктом є носій активних властивостей.

У логіці під суб'єктом розуміють логічний предмет, тобто те явище та (або) предмет, стосовно яких щось стверджується чи, навпаки, заперечується [183, с. 340]. Для соціальних наук суб'єкт – це перш за все носій предметно-практичної діяльності та пізнання (індивід чи соціальна група); джерело активності, спрямованої на об'єкт [141, с. 351].

Очевидно, що право також не є винятком в ньому суб'єкту також відводиться одна з ключових ролей, оскільки право є не чим іншим, як одним з інструментаріїв, який створюється та функціонує для людей, з метою організації їх життя таким чином, щоб забезпечити нормальні умови життя та стабільний всебічний розвиток. Тобто право існує виключно для людей, заради їх благополуччя.

Право можна сприймати по-різному: ототожнювати його із законом (закон – це право) чи вважати, що право являє собою певну об'єктивну ідею, що виникла як феномен, абощо. Однак одне абсолютно зрозуміло – воно не може існувати у відриві від суб'єкта: якщо вважати, що право – це закон, то закони створюють люди; якщо виходити із того, що право являє собою певну об'єктивно існуючу ідею, то для того, щоб люди визнали право як універсальне мірило справедливості та рівності, ця ідея має пройти через свідомість людини та знайти своє об'єктивне відображення у певному загальновідомому і загальнообов'язковому джерелі.

У словниковій літературі суб'єкт права визначається як фізична або юридична особа, яка за законом володіє здатністю мати

і здійснювати безпосередньо або через представника права і юридичні обов'язки, тобто правосуб'єктністю [188, с. 260; 25, с. 1416]. Є. Трубецької під суб'єктом права пропонує розуміти кожного, хто здатен мати права, незалежно від того, користується він ними в дійсності чи ні [161, с. 127]. М. Марченко стверджує, що суб'єкт права – це особа чи організація, за якими державою визнається здатність бути носіями суб'єктивних прав та юридичних обов'язків [76, с. 360]. Схожу точку зору з приводу суб'єктів права висловлював і О.Ф. Черданцев; на думку дослідника, під ними слід розуміти індивідів або організації, які на підставі юридичних норм можуть бути учасниками правовідносин – носіями суб'єктивних прав і обов'язків [171, с. 292]. Основне призначення таких суб'єктів – набувати права та обов'язки та ставати повноцінним учасником правових відносин.

Також заслуговує на увагу точка зору, відповідно до якої безпосередньо в юридичному сенсі суб'єкт права – це не істота або субстанція, а дана ззовні, створена волею правопорядку здатність [46, с. 123]. Загалом із такою позицією можна погодитись, адже суб'єктами права ті чи інші учасники суспільного життя стають тоді, коли потрапляють під вплив правового поля. У даному контексті слід згадати думку, яку висловив Д.М. Чечот, згідно з якою якість суб'єкта права не є іманентно властивою людині чи якій-небудь організації. Вони стають носіями цієї якості лише на підставі норми об'єктивного права, яка, у свою чергу, породжується певними потребами суспільного розвитку [173, с. 10].

Отже, кожний суб'єкт незалежно від того, фізична це особа чи якийсь колективне утворення (наприклад, юридична особа), потрапляючи у поле регулятивного впливу права, наділяється певним обсягом прав та обов'язків, які конкретизуються залежно від того, нормами якої галузі права регулюються ті чи інші суспільні відносини. Для того щоб ці права і обов'язки були не просто деклараціями, а реально здійснювались, вони мають втілюватись у життя через відповідні форми правореалізації. Однак якщо одні з цих форм (наприклад, дотримання) притаманні усім суб'єктам права без винятку, то інші форми можуть реалізовуватись лише обмеженим колом суб'єктів; саме такою формою є правозастосування.

Саме правозастосування та суб'єкти, які його здійснюють, серед усіх форм реалізації права викликали чи не найбільшу кількість наукових дебатів. Так, на науковій дискусії, що відбулася у 1954–1955 рр., більшість учасників (серед яких, зокрема, були такі правники, як О.М. Васильєв, Д.А. Керімов, М.П. Хангалов, П.М. Галанза, І.Є. Фарбер та ін.) підтримали точку про те, що як суб'єкти правозастосування можуть виступати тільки наділені відповідними владними повноваженнями державні органи та посадові особи, а також організації, яким держава делегувала певні владні повноваження. Аналіз юридичної літератури свідчить, що така наукова позиція є домінуючою й сьогодні [133, с. 388-389; 153, с. 414; 93, с. 266-267; 178, с. 111 та ін.]. Вочевидь, така точка зору є абсолютно справедливою для більшості галузей права, оскільки носіями влади в суспільних відносинах, які вони регулюють, виступають, як правило, органи державної влади та посадові особи.

Тим не менш коли йдеться про застосування норм трудового права, то слід констатувати, що коло суб'єктів зовсім не обмежується державними органами та їх посадовими особами, навіть більше – державна влада як складова правозастосування відступає на другий план. Вважаємо за необхідне наголосити, що зниження ролі державної влади у процесі застосування норм трудового права в жодному разі не слід розцінювати як втрату ним такої своєї обов'язкової ознаки, як владність, її значення при цьому ні на секунду не зменшується, адже влада може мати не лише державний характер.

Річ у тому, що основним суб'єктом правозастосування у сфері трудових відносин є роботодавець. За радянських часів існувала переважно державна власність, на якій засновувались та діяли підприємства, установи, організації, тому роботодавцем виступала держава, а отже, й застосування норм трудового права мало державно-владний характер. Однак 24 серпня 1991 року наша держава проголосила свою незалежність, відмовилася від командно-адміністративних методів управління економікою та взяла курс на розбудову демократичної держави з ринковою економічною системою, однією з головних ознак якої є визнання різних форм власності (зокрема приватної). Тому сьогодні роботодавцями мо-

жуть виступати й інші суб'єкти окрім держави, як, наприклад, приватні особи чи органи місцевого самоврядування. Підтвердженням цьому є офіційне визначення поняття роботодавця, яке закріплено у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [119]. Також майже ідентичне попередньому визначення поняття роботодавця містить «Інструкція про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття», в якій закріплено, що під роботодавцем слід розуміти власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання та фізичних осіб, які використовують найману працю [111]. Зауважимо, що основний нормативно-правовий акт у сфері трудового права – Кодекс законів про працю не містить визначення поняття роботодавця, що, з нашої точки зору, є прогалиною законодавства, адже роботодавець є однією з ключових фігур у трудовому праві. Тому для того, щоб уникнути тих чи інших недоліків (прогалин, конфліктів тощо) у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, слід чітко окреслити дефініції центральних правових категорій у цій сфері.

У юридичній літературі зустрічаються різні формулювання визначень поняття роботодавця. Так, М.Ю. Тихомиров характеризує роботодавця як юридичну особу чи громадянина, з яким працівник перебуває у трудових відносинах після укладення трудового договору [184, с. 377]. М.І. Строганова пропонує під роботодавцем розуміти юридичну особу чи іншу організацію, яка відповідно до законодавства може не бути юридичною особою, або фізичну особу, що уклала трудовий договір із працівником [149, с. 146].

Л.П. Грузінова та В.Г. Короткін вважають, що у трудовому

праві термін «роботодавець» означає організацію, яка на ринку праці є суб'єктом, що пропонує роботу й організовує працю працівників. Як суб'єкт трудового права роботодавець – це переважно юридична особа, котра укладає трудовий договір з працівником [40, с. 73]. На нашу думку, не зовсім вірним є вказувати у визначенні поняття роботодавця, що це юридична особа, адже практика свідчить, що сьогодні велика кількість приватних підприємств, які діють без створення юридичної особи, також використовують найману працю. Тому більш доречним у цьому контексті виглядає визначення, яке сформулював П.Д. Пилипенко: роботодавець як суб'єкт трудового права – це насамперед особа (фізична або юридична), яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду [162, с. 18].

Враховуючи вищевикладене, а також на підставі аналізу ст. 21 Кодексу законів про працю України можемо визначити, що під роботодавцем слід розуміти фізичну чи юридичну особу, що є власником організації (підприємства, установи), незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, або керує нею на підставі відповідного рішення власника, яка згідно із нормами трудового та іншого законодавства використовує найману працю.

Вважаємо за необхідне приділити декілька слів характеру влади роботодавця, адже ті з них, які діють від імені держави, мають відповідні державні повноваження на застосування норм трудового права. Щодо інших роботодавців може постати запитання, на яких же, власне, підставах вони можуть здійснювати застосування норм трудового права. Задля відповіді на це запитання слід звернутися до такої невід'ємної властивості правозастосування, як його владний характер, який передбачає підпорядкування суб'єкту правозастосування волі того, щодо кого воно виконується. Річ у тому, що влада – категорія соціальна, яка являє собою здатність і можливість для індивіда чи групи здійснювати свою волю, впливати на інших людей незалежно від їхньої згоди або незгоди [141, с. 40]. Отже, за своєю сутністю влада має не державне, а соціальне коріння і полягає у можливості одного суб'єкта (групи суб'єктів) за

наявності певних умов (підстав) та за допомогою необхідних засобів підпорядковувати волю іншого суб'єкта (суб'єктів) та скеровувати його поведінку в потрібному напрямку. З цього приводу слід погодитись із Г. Щокіним, який вказує, що це особлива форма соціальних відносин, яка може впливати на характер і спрямування діяльності й поведінки людей через ідеологічні, організаційно-правові й економічні механізми, а також за допомогою авторитету, традицій і насильства (влада економічна, політична, духовна, сімейна тощо). Сутністю влади є відносини управління, панування й підпорядкування [181, с. 74].

Управління підприємством, установою, організацією також є різновидом соціальної влади, оскільки воно будується на владних повноваженнях роботодавця, які він має у своєму розпорядженні як господар підприємства, установи, організації. Зауважимо, що у даному випадку термін «господар» ми використовуємо у розширеному значенні, тобто ним є не лише безпосередній власник організації (підприємства, установи), а й інші особи чи органи, які здійснюють управління нею за вказівкою власника. На правах господаря роботодавець може на власний розсуд організувати роботу підвладного йому об'єкта та відповідним чином скеровувати у потрібне русло діяльність працівників, що працюють на ньому. Отже, влада роботодавця має господарський характер. Вона розповсюджується виключно в межах підвладного об'єкта (підприємства, установи, організації) та обмежується чинним законодавством.

Свою господарську владу роботодавець реалізує за трьома основними напрямками: розпорядчий, дисциплінарний та нормотворчий.

Почнемо з нормотворчих повноважень роботодавця, сутність яких полягає у його праві видавати норми поведінки. Дана нормотворчість має обмежений характер у просторовому та предметному аспекті. Адже, по-перше, такі норми мають локальний характер, тобто вони діють у межах окремих підприємств, установ, організацій та, відповідно, мають загальнообов'язковий характер тільки для їх працівників. А по-друге, локальна нормотворчість має підзаконний характер, тому такі норми приймаються для врегулю-

вання обмеженого кола питань у сфері трудових відносин. Як правило, ті аспекти трудових відносин, які регламентуються локальними нормами, прямо передбачаються у централізованих законодавчих актах. Так, наприклад, ст. 15 Закону України «Про оплату праці» закріплює, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом [115]. Тобто сутність локальних норм полягає в тому, щоб пристосувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням економічного становища останнього. Вони не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами, а також іншими підзаконними нормативно-правовими актами [18, с. 114-115]. Також слід погодитись із думкою П.Д. Пилипенка, який, не оспорюючи допоміжної ролі локальної нормотворчості, все ж таки наголошує, що локально-правові норми існують не лише для конкретизації, їх роль вагоміша, вони, крім цього, покликані також заповнювати певні прогалини у правовому регулюванні праці. І в сучасних умовах саме цьому напряму локальної нормотворчості надається пріоритет. Його основний зміст – розширення гарантій трудових прав працівників, поліпшення умов їх праці [162, с. 25].

Нормотворча складова влади роботодавця не пов'язана безпосередньо із правозастосуванням, оскільки процес створення локальних норм не супроводжується виданням правозастосовних актів. Проте саме локальна нормотворчість разом із централізованим законодавством створюють нормативне підґрунтя для застосування роботодавцем норм трудового права.



Розпорядчий напрям здійснення господарської влади роботодавця полягає в тому, що він може давати робітникам обов'язкові до виконання вказівки для грамотного (ефективного) розподілу між ними трудових функцій та правильної організації виробничого процесу.

Щодо дисциплінарної складової у господарській владі роботодавців, то вона реалізується під час встановлення правил внутрішньої дисципліни, контролю за їх дотриманням, притягненням її порушників до дисциплінарної відповідальності, а також заохочення працівників за самовіддану та сумлінну працю.

Загалом, два останні напрямки господарської влади можна поєднати у одну категорію під назвою «розпорядчо-дисциплінарна влада». Слід зазначити, що ця категорія не нова для науки трудового права і була запропонована ще радянським дослідником Н.Г. Александровим. На його думку, саме розпорядчо-дисциплінарна влада є одним із ключових правових засобів, що сприяють забезпеченню трудової дисципліни [165, с. 214-215]. Виходячи зі специфіки означеного виду влади роботодавця, очевидно, що весь обсяг його правозастосовної діяльності реалізується під час здійснення розпорядчо-дисциплінарної влади, адже саме вона пов'язана із безпосереднім управлінням підприємством, установою, організацією. Тобто якщо завдяки нормотворчості роботодавець може встановлювати певні внутрішні вимоги (норми, правила, порядки), то за допомогою виконавчо-розпорядчої влади він може забезпечувати реальне виконання цих вимог, зокрема, в разі необхідності роботодавець може притягати порушників до дисциплінарної відповідальності. Як приклади випадків застосування роботодавцем норм трудового права під час здійснення ним розпорядчо-дисциплінарної влади можна навести ст. 127 КЗпПУ, де закріплено, що у встановлених законодавством випадках відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [59]; або ст. 144, в якій встановлено, що заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом

первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації – «заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення» [59]; або ст. 181, нормами якої передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у ч. 7 ст. 179 КЗпПУ, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [59].

Отже, підсумовуючи вищевикладений матеріал, можемо констатувати, що роботодавець є повноцінним суб'єктом застосування норм трудового права. І хоча його господарська влада не завжди є похідною від державної (як це відбувається на підприємствах, установах, організаціях, що засновані на державній формі власності), проте це не є підставою для виключення роботодавця із кола суб'єктів правозастосовної діяльності у сфері трудового права. Адже, по-перше, він (роботодавець) має необхідний обсяг повноважень, які йому належать як господарю (хазяїну) підприємства і дозволяють застосовувати норми трудового права щодо підвладних йому працівників шляхом індивідуалізації цих норм у відповідних правозастосовних актах. А по-друге, висновок про те, що правозастосовна функція притаманна усім роботодавцям без винятку, можна зробити спираючись на такі ознаки трудового права, як його загальність та загальнообов'язковість. Тобто якщо нормами трудового права передбачено, що в разі настання певного випадку роботодавець має прийняти певне рішення та оформити його у вигляді відповідного правозастосовного документу, то це положення є обов'язковим до виконання усіма роботодавцями незалежно від того, діє він на підставі державної форми власності, приватної тощо, окрім випадків, коли інше передбачено самим же трудовим законодавством.

Однак роботодавець не єдиним суб'єктом, який застосовує норми трудового права, адже для нього функція правозастосування не є основною. Правильніше буде вважати правозастосування другорядним, супутнім напрямком діяльності, який супроводжує про-

цес управління роботодавцем підприємством, установою, організацією і до якого роботодавець звертається в разі настання конкретних випадків (підстав, умов), визначених нормами трудового права. На відміну від роботодавця, є суб'єкти, для яких безпосереднє застосування норм трудового права виступає одним з центральних завдань; ними є органи по вирішенню індивідуальних та колективних трудових спорів.

Іноді між працівником (працівниками) та роботодавцем можуть виникати конфліктні ситуації з приводу тих чи інших питань у сфері трудових відносин. І якщо вони не можуть самотійно дійти згоди стосовно предмету спору та вирішити виниклий трудовий конфлікт (спір), то сторони мають право звернутися по допомогу до стороннього суб'єкта, до повноважень якого належить вирішення такого роду ситуацій, тобто трудових спорів. Трудовий спір – це розбіжності між працівником (працівниками) та роботодавцем, які виникли з приводу реалізації трудових прав, встановлення та зміни умов праці, передбачених централізованими нормами трудового законодавства та локальними нормами трудового права, і не були вирішені сторонами в процесі безпосередніх переговорів та передані у зв'язку із цим на розгляд до відповідного компетентного органу.

На нашу думку, органи, що вирішують трудові спори, найбільш міцно пов'язані із правозастосуванням, адже їх призначення полягає в тому, щоб вирішити певну конфліктну ситуацію та прийняти відповідне рішення, яке за своєю сутністю є не чим іншим, як актом правозастосування, оскільки у ньому відповідні органи з вирішення трудових спорів індивідуалізують положення загальних норм трудового права стосовно конкретної спірної ситуації та осіб, що є її сторонами.

Чинне законодавство визнає два види трудових спорів: індивідуальні та колективні. Залежно від того, який саме виник спір, його вирішує той чи інший правозастосовний орган.

Розглянемо індивідуальний трудовий спір. Так, ст. 221 КЗпПУ встановлено, що трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів,

що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору [59].

За загальним правилом, закріпленим у ст. 224 КЗпПУ, комісії по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, окрім випадків, коли винятки прямо передбачені законодавством. Зокрема, ст. 232 КЗпПУ закріплює ряд випадків, у яких трудові спори безпосередньо розглядаються судами. На нашу думку, положення ст. 224 КЗпПУ не відповідають нормам Конституції України, оскільки Основний Закон чітко встановлює, що юрисдикція судів розповсюджується на всі правовідносини, що виникають у державі [61], а вказівка на обов'язковість звернення за вирішенням трудового спору до КТС як первинної інстанції фактично обмежує права учасника трудових відносин на звернення з цього ж приводу до суду.

Порядок створення та розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах визначається законодавством. Так, нормами ст. 223 КЗпПУ передбачено, що комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік [59]. Цією ж статтею передбачено, що за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій [59]. Розгляд справи має відбутися протягом десяти днів з дня надходження заяви. Вирішення трудового спору у КТС відбувається у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Кодексом законів про працю України також передбачається, що розгляд спору за відсутності працівника може бути здійснений лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або, за вибором працівника, інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії

розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права [59].

Звертаючись до комісії по трудових спорах, працівник тим самим активізує правозастосовний механізм, який полягає у розгляді справи по суті та винесенні відповідного рішення, яке являє собою підсумок всього правозастосовного процесу і у якому, власне, і відбивається (концентрується) вся сутність застосування норм права як явища.

Суди як суб'єкти правозастосування взагалі та норм трудового права зокрема діють на підставі Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Так, у останньому записано, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається. Судова влада в Україні відповідно до конституційних засад поділу влади здійснюється незалежними та безсторонніми судами, утвореними згідно із законом [120]. Також Законом «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Судова система забезпечує доступність правосуддя для кожної особи в порядку, встановленому Конституцією та законами України [120].

Випадки, у яких особа може звернутися до суду в разі наявності трудового конфлікту, закріплені у ст. 231-232 КЗпПУ. Причому ст. 231 передбачає звернення до суду як до другої інстанції правозастосування, у разі якщо працівника чи роботодавця (або обох) не задовольняє рішення комісії по трудових спорах. Також до суду може звернутися і прокурор, якщо, на його думку,

винесене КТС рішення не відповідає Конституції та чинному законодавству. А ст. 232 Кодексу законів про працю України закріплює перелік випадків, коли трудовий спір одразу ж розглядається судом як первинною інстанцією, якщо заява надійшла від працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються; якщо спір стосується поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників; якщо заява надійшла від власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації [59] та ін.

Слід зазначити, що особливість застосування норм трудового права судами полягає в тому, що його процесуальні питання регламентуються нормами не трудового права, а іншої галузі права, як правило, цивільно-процесуального. Зокрема, вимоги щодо порядку прийняття та змісту правозастосовних актів, якими є відповідні рішення суду, містяться у ст. 208–210 Цивільно-процесуального кодексу України. Так, даний нормативно-правовий акт закріплює, що судовий розгляд закінчується ухваленням рішення суду або постановленням ухвали. Рішення суду ухвалюється, оформлюється і підписується в нарадчій кімнаті суддею, а в разі колегіального розгляду – суддями, які розглядали справу. Рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні [170]. Зауважимо, що ці норми цивільно-процесуального права зайвий раз підтверджують важливість зазначених нами у попередніх підрозділах даного дослідження таких невід'ємних принципів правозастосування, як законність та обґрунтованість.

Як зазначалося вище, окрім індивідуальних існують ще й колективні трудові спори, які відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)» являють собою розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [118].

Аналіз законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, дозволяє виділити ще два органи окрім суду, які можуть застосовувати норми трудового права.

Перший – це примирна комісія. Вона є органом, який спеціально створюється з ініціативи хоча б однієї зі сторін трудового конфлікту, складається із представників обох сторін і спрямовує свою діяльність на вирішення спору по суті та вироблення рішення, що є прийнятним для обох сторін. Порядок роботи комісії визначається законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Розгляд колективного трудового спору примирною комісією закінчується прийняттям відповідного рішення, яке оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу [118].

У разі якщо примирна комісія не виконала поставлене перед нею завдання, тобто не змогла вирішити колективний трудовий спір у встановлені законодавством строки, він (спір) розглядається трудовим арбітражем. Трудовий арбітраж, як і примирна комісія, являє собою колективний орган, що створюється за ініціативою однієї зі сторін і складається із залучених до нього конфліктуючими сторонами відповідних спеціалістів, фахівців, експертів з метою вирішення трудового спору.

Основні процесуально-процедурні аспекти роботи трудового арбітражу визначаються все тим же законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості,

що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися [118].

На наш погляд, до суб'єктів, що можуть застосовувати норми трудового права, слід додатково віднести Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України, яка входить до системи органів виконавчої влади та забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення. [117].

З вищевикладеного видно, що Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України є органом нагляду і контролю. Чинне національне законодавство, як правило, оминає питання щодо визначення сутності державного контролю та нагляду. Винятком є Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», у ст. 1 якого записано, що державний нагляд (контроль) – діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема, належної якості продукції, робіт та послуг, прийняттого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища [116]. І хоча цей Закон прямо не стосується роботи Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України, проте навіть на його підставі можна зробити висновок, що жоден орган, який здійснює контрольно-наглядові повноваження, не може нормально діяти, якщо у його розпорядженні не буде функції правозастосування. Відтак Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України з питань праці також є правозастосовним органом, оскільки будь-яка контрольно-наглядова діяльність супроводжується прийняттям тих чи інших рішень та винесенням на їх підставі відповідних актів. Так, наприклад, відповідно до Положення про Державну службу



гірничого нагляду та промислової безпеки України основними завданнями Держгірпромнагляду є: організація та здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з питань промислової безпеки, охорони праці, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю; безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення [117]. Крім того, Держгірпромнагляд сприяє здійсненню правозастосовної діяльності іншими суб'єктами, тобто безпосередньо правозастосовних дій не вчиняє, проте може виступити їх ініціатором. Як приклад такого випадку можна навести норму Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України, де закріплено, що Держгірпромнагляд України здійснює у визначеному порядку державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства з охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, у тому числі з питань: будівництва, реконструкції та експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки, потенційно небезпечних об'єктів і виробництв; застосування технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва; забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту; виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження, випробування і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва; облаштування системами автоматичного контролю і управління технологічними процесами та станом виробничого середовища [117].

Так, на нашу думку, виглядає перелік основних суб'єктів, що здійснюють застосування норм трудового права. Слід зазначити, що деякі дослідники (як, скажімо, В.І. Попов, Т.А. Савельєва та ін.) у своїх дослідженнях висловлювали думку стосовно того, що правозастосовними органами слід також визнати профспілки та

трудо́ві колективи. Не можемо повною мірою погодитися із такою точкою зору. Адже цих суб'єктів можна розглядати як такі, що беруть участь у правозастосуванні, однак безпосередньо правозастосовних дій не вчиняють. Тобто трудовим законодавством передбачено ряд випадків, коли для того, щоб вчинити ті чи інші правозастосовні дії, роботодавцю потрібна згода (погодження) відповідної профспілкової організації. На наш погляд, такий порядок є дуже важливим аспектом у забезпеченні трудових прав працівників, оскільки він дає змогу спостерігати за законністю та обґрунтованістю дій роботодавця і дозволяє попередити можливі випадки свавілля з його боку. Таке застосування норм трудового права доречно виділити у його окремий вид – «комплексне правозастосування», проте це не дає підстав виокремити профспілки як повноцінний правозастосовний суб'єкт у сфері трудового права.

Коло суб'єктів, які безпосередньо здійснюють правозастосування у сфері трудового права, ширше, аніж у інших галузях права. Сучасні демократичні та ринкові тенденції вимагають від нас визнання того, що суб'єктами правозастосування можуть бути не обов'язково органи чи (та) посадові особи, що мають статус «державних», тобто наділені відповідними державно-владними повноваженнями.

## **2.2. Види правозастосовної діяльності**

Правозастосування, у тому числі у сфері трудового права, являє собою складний процес, який здійснюється різними суб'єктами та за різних обставин. Тому для глибшого, повнішого та детальнішого вивчення правозастосовної діяльності слід здійснити її класифікацію, яка надасть змогу сформулювати більш об'ємне уявлення про правозастосування як явище взагалі, а також дослідити його окремі прояви, що мають як спільні риси, так і певні відмінності.

Класифікація – це особливий випадок логічної операції поділу обсягу поняття, що являє собою певну сукупність поділів [168, с. 200]. Вона полягає у багатоступінчастому поділі логічного

обсягу поняття або будь-якої сукупності одиниць на систему супідрядних понять або класів об'єктів (рід – вид – підвид). Класифікація – спосіб організації емпіричного масиву інформації. Її метою є встановлення певної структури порядку, нормативно-мірного впорядкування множини, яке розбивається на гетерономні стосовно один одного, але гомогенні всередині себе за якоюсь ознакою відокремлені одна від одної підмножини [90, с. 316].

Слід констатувати, що у юридичній літературі практично не приділяється уваги питанням видової класифікації правозастосовної діяльності, що, з нашої точки зору, є суттєвим недоліком. Адже її розподіл на види за тими чи іншими критеріями дозволяє більш конкретно та детально дослідити різні випадки її прояву.

Як правило, в юридичній літературі наводять такі види правозастосування, як оперативно-виконавче та правоохоронне; зокрема, таку позицію підтримували І.С. Самощенко, О.Ф. Шебанов, К.Г. Волинка та ін. [29, с. 168; 175, с. 28]. У даному випадку автори беруть за основу такий критерій, як форма реалізації правозастосовної діяльності. Оперативно-виконавче правозастосування – це організація виконання приписів правових норм, позитивне регулювання за допомогою індивідуальних актів правозастосування шляхом сприяння виникненню, зміні чи припиненню конкретних правовідносин на основі норм права (наказ про зарахування на роботу, рішення про призначення пенсії, свідоцтво про шлюб, рішення про будівництво житлового будинку, рішення про усиновлення тощо) [29, с. 168]. Що ж до правоохоронного виду правозастосування, то його дослідники розуміють як діяльність, спрямовану на охорону норм права від порушень, застосування заходів державного примусу та забезпечення виконання примусових заходів (вирок суду, рішення про притягнення до адміністративної, дисциплінарної або цивільної відповідальності) [29, с. 168].

С.С. Алексєєв як головний критерій розподілу правозастосування також використовує форму його здійснення та пропонує у зв'язку із цим розрізняти правовиконавчу та правозабезпечувальну діяльність. Останню науковець поділяє на такі підвиди: організаційну, контрольну-наглядову, правоохоронну [8, с. 73].

Схожу думку з приводу форм правозастосовної діяльності висловлював і О.В. Міцкевич, на думку якого її слід поділити на правовиконавчу, контрольно-наглядову та юрисдикційну [83, с. 10].

Зауважимо, що, на наш погляд, визначення однієї із форм правозастосування як забезпечувальної є не зовсім вірним, адже функцію забезпечення прав, свобод та обов'язків виконує і правовиконавча форма.

Також слід зазначити, що деякі правники, наприклад В.М. Горшеньов, говорять не про правовиконавчу (або виконавчу), як попередні автори, правозастосовну діяльність, а про правонаділяючу [35, с. 179]. Вважаємо такий підхід не зовсім вірним, адже правонаділяючою є безпосередньо норма права, зокрема трудового, у той час як правозастосовна діяльність, здійснювана у певній формі, спрямована на забезпечення реалізації цього права та виконання відповідних йому обов'язків. Тобто наділити правом – значить створити його, визнати за кимсь ті чи інші можливості, а правозастосування безпосередньо не створює прав та, відповідно, нікого не наділяє ними (це ж стосується і обов'язків). Воно (правозастосування) лише, так би мовити, адаптує вже встановлені правовими нормами ті чи інші права та обов'язки до конкретних осіб і випадків.

Тому найбільш доречно, з нашої точки зору, на підставі критерію форми виокремити такі види правозастосовної діяльності: правовиконавча та правоохоронна.

Оскільки учасники суспільних відноси, як правило, реалізують свою поведінку у правомірній формі, то перш за все слід розглянути правовиконавчий вид правозастосовної діяльності. Адже саме вона пов'язана із вирішенням тих питань у сфері трудових відносин, що виникають із правомірної поведінки їх учасників.

Фактично правовиконавча діяльність як окремий вид правозастосування полягає у застосуванні диспозицій норм трудового права. Нагадаємо, що диспозиція – це така частина правової норми, в якій записане саме правило поведінки, виражене в юридичних правах і обов'язках суб'єктів. Вона є центральною, основною частиною юридичною норми, яка вказує на дозволену (необхідну) чи неприпустиму (заборонену) поведінку суб'єкта. Диспозиції можуть

бути: визначені, тобто такі, що закріплюють однозначні правила; не повністю визначені – вказують лише на загальні ознаки поведінки; відносно визначені диспозиції – вказують на права й обов'язки суб'єктів, але надають можливості для їхнього уточнення залежно від конкретних обставин [63, с. 126-127].

Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організується трудовий процес найманих працівників і конкретизуються їхні права та обов'язки. Як правило, правовиконання як різновид правозастосовної діяльності здійснює роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган. Як приклади досліджуваного виду правозастосування можна вказати норму ст. 67 Кодексу законів про працю України, в якій закріплено, що власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [59]; або положення ст. 71 того ж Кодексу про те, що залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [59].

Наступним видом правозастосування у сфері трудового права є правоохоронна (юрисдикційна) діяльність. У словниковій літературі юрисдикція (лат. *jurisdictio* – судочинство, від *ius* – право і *dicō* – говорю) характеризується як встановлена законом сукупність правомочностей відповідних державних органів вирішувати правові спори і справи про правопорушення, оцінювати дії особи або іншого суб'єкта права з точки зору їх правомірності або неправомірності, застосовувати юридичні санкції до правопорушників. Юрисдикція визначається за різними ознаками: вид і характер справ, що вирішуються (злочини, проступки, майнові суперечки і т.д.); територіальна їх приналежність; які особи беруть участь у справі. Також юрисдикція може означати територію в підвідомчості певного органу влади; відправлення правосуддя, а також інша діяльність державних органів з розгляду

спорів, справ про правопорушення та застосування санкцій [20, с. 620]. С.В. Васильєв з приводу юрисдикції зазначає, що хоча у перекладі з латинської це поняття і означає «суд, судочинство», тобто розгляд і вирішення правових питань судом, проте в сучасних умовах поняття юрисдикції має декілька значень: по-перше, юрисдикція розуміється як повноваження (право) на здійснення діяльності з владного вирішення компетентними органами різних питань, що виникають у сфері застосування права, наприклад, влада цивільного суду; по-друге, юрисдикцією називають також ту сферу (те коло питань), на яку розповсюджуються юрисдикційні повноваження тих або інших органів; по-третє, під юрисдикцією розуміється діяльність всіх правозастосовних органів з розгляду і вирішення цивільних, кримінальних і адміністративних справ [24]. Проаналізувавши співвідношення юрисдикції із підвідомчістю, С.В. Васильєв доходить висновку, що найбільш корисним для правової науки виглядає визначення юрисдикції через діяльність компетентних органів з вирішення питань, що виникають у сфері застосування права. У цьому значенні юрисдикція і підвідомчість (рівно як і компетенція) є тісно пов'язаними категоріями, але виражають різні площини правового явища одного порядку. Отже, юрисдикція – це предметна компетенція судового або іншого юрисдикційного органу, що наділяється повноваженнями з вирішення юридичних справ [24]. У свою чергу, юридична справа – це передбачена нормами чинного права конкретна життєва обставина, що розглядається і вирішується на підставі закону, маючи відповідні юридичні наслідки [49, с. 225]. Також слід погодитися з І.В. Бризгаловим, який пропонує розуміти юридичну справу як життєвий випадок, який існує у вигляді окремої самостійної ситуації (наприклад, правопорушення, суперечка), яка потребує розгляду і вирішення відповідно до норм права компетентним органом [23].

У сфері трудового права правоохоронна діяльність спрямована на захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Тобто на відміну від попереднього (правовиконавчого) різновиду правозастосовної діяльності правоохоронна пов'язана із розглядом та безпосереднім вирішенням справ, що ви-

никають не з правомірної поведінки учасників трудових відносин, а внаслідок порушення ними норм трудового законодавства, в тому числі положень локальних нормативно-правових актів. У процесі правоохоронного правозастосування повноважні органи підтримують правопорядок у сфері трудових відносин, відновлюють порушені права їх учасників та застосовують відповідні заходи впливу (аж до примусу) до суб'єктів, що вчинили такі порушення.

Основна роль у здійсненні правоохоронної правозастосовної діяльності належить тим юрисдикційним органам, що вирішують трудові спори: комісії по трудових спорах, суди, примирна комісія, трудовий арбітраж. Сутність правозастосовної функції кожного із цих суб'єктів ми вже розглядали у попередньому підрозділі даного дослідження, тож, не вдаючись до детального аналізу порядку їх діяльності, зазначимо, що призначення вищезазначених юрисдикційних органів полягає у перевірці, в разі настання необхідності, законності дій (чи бездіяльності) роботодавця та (або) працівників. Компетентні органи здійснюють розгляд конкретної юридичної справи та за його результатами вживають потрібних заходів, спрямованих на відновлення порушеного правопорядку. Слід вказати, що правоохоронна правозастосовна діяльність виконує не тільки правовідновлюючу та караючу функції, а й виховну, оскільки застосування до конкретних суб'єктів трудових відносин за результатами вирішення справи тих чи інших примусових заходів, мір, санкцій є також свого роду попередженням для інших учасників трудових відносин, яке спонукає їх до того, щоб вони будували свою поведінку відповідно до норм і принципів трудового та іншого законодавства.

Окрім вищезазначених юрисдикційних органів, які здійснюють, як правило, функцію вирішення трудових спорів, правоохоронне правозастосування також здійснює Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, яка виконує контрольні-наглядові функції у сфері дотримання законодавства про працю. Зокрема, Держгірпромнагляд може здійснювати безперешкодно перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць

працівників, розташованих поза цими приміщеннями, з метою нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання повноважень Держгірпромнагляду України копії або витяги з документів, ведення яких передбачено законодавством про працю [117]. За результатами здійснення цих та інших закріплених у законодавстві повноважень Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України може вчиняти ряд правозастосовних дій, зокрема, складати протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати відповідні адміністративні справи та застосовувати до винних осіб адміністративні стягнення (санкції).

Правоохоронне правозастосування реалізують також і безпосередньо роботодавці. Дана категорія суб'єктів не лише організує трудовий процес, а і спостерігає за законністю його протікання та в разі необхідності може притягувати порушників до відповідальності.

Роботодавець може застосовувати до працівників матеріальну та дисциплінарну відповідальність. Так, відповідно до ст. 130 Кодексу законів про працю України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством [59]. За загальним правилом, покриття шкоди працівником здійснюється в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками –



за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [59].

Що ж до дисциплінарної відповідальності, то вона відповідно до КЗпП може здійснюватись у формі доган чи звільнення; також законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті [59]. У випадку, якщо працівник не згоден із застосованим до нього дисциплінарним стягненням, він може його оскаржити у встановленому законодавством порядку, зокрема звернутися до суду.

І хоча, як ми вже зазначали вище, у юридичній літературі для розподілу правозастосовної діяльності на види, як правило, застосовують форму її здійснення, проте це не єдиний критерій, за яким можна здійснити класифікацію зазначеної діяльності. Враховуючи досить велику кількість суб'єктів, які здійснюють правозастосування у сфері трудового права, на наш погляд, доречно виокремити види правозастосовної діяльності залежно від виду її суб'єктів та форми їх участі в ній.

Залежно від того, як суб'єкт правозастосування причетний до організації, підприємства, установи, правозастосовна діяльність може бути внутрішньоорганізаційною та зовнішньою.

Внутрішньоорганізаційне правозастосування реалізують суб'єкти, які безпосередньо причетні до конкретної організації, підприємства, установи та здійснюють свої правозастосовні функції у їх межах. Такими суб'єктами виступають роботодавець, комісія по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж. Правозастосовна діяльність цих суб'єктів прямо пов'язана з конкретним трудовим процесом та відносинами, що його супроводжують.

Зовнішній вид правозастосування здійснюється суб'єктами, які перебувають поза організацією (підприємством, установою),

тобто організаційно жодним чином до неї не причетні. Це перш за все суди, інші державні органи і посадові особи та органи і посадові особи місцевого самоврядування. Слід зазначити, що суб'єкти зовнішнього правозастосування також можуть здійснювати і внутрішньоорганізаційне правозастосування стосовно суб'єктів, які входять до їх структури та, відповідно, перебувають із ними у трудових відносинах. Так, наприклад, суд, вирішуючи трудовий спір між працівником та роботодавцем, виконує зовнішнє застосування норм трудового права, оскільки суд є окремою організаційною структурою, проте видаючи наказ про преміювання працівників апарату суду, голова суду здійснює внутрішнє правозастосування.

Далі, залежно від характеру владних повноважень суб'єктів правозастосування можна поділити на таке, що базується на державній владі, та таке, що здійснюється на підставі адміністративно-господарської влади роботодавця.

Ще одним критерієм для класифікації правозастосування може виступати форма участі суб'єктів у його здійсненні; можемо виділити правозастосовну діяльність, що повністю здійснюється одним суб'єктом (індивідуальна), та комплексну, яка відбувається за участю декількох її суб'єктів.

Перший вид правозастосування полягає у тому, що безпосередній суб'єкт правозастосування може самостійно вчиняти правозастосовні дії у повному обсязі, тобто для того, щоб здійснити увесь процес правозастосування, відповідному суб'єктові не потрібна стороння допомога. Даний вид правозастосування реалізують, наприклад, суди, трудові арбітражі, у ряді випадків роботодавці. Так, скажімо, відповідно до ст. 20 Закону України «Про відпустки» відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях). Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [109]. У цій ситуації чітко видно, що для того щоб вчинити правозастосування, роботодавцю не потрібне стороннє втручання інших

суб'єктів. Усе, що необхідно правозастосовному органу у даному випадку, – це добровільне виявлення бажання працівника на здійснення його законних прав.

Комплексне правозастосування здійснюється за участю кількох його суб'єктів. В якості прикладів випадків такого виду правозастосування можна навести ст. 144 Кодексу законів про працю, в якій записано, що заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації [59], чи ст. 43 КЗпП України, в якій закріплено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник [59].

З приведеного видно, що фактично безпосередній суб'єкт правозастосування один – це роботодавець, однак для того, щоб він міг здійснити увесь процес застосування норм трудового права, йому потрібна допомога інших суб'єктів, зокрема профспілкового органу. Зазвичай така допомога виражається у вигляді надання відповідної згоди на вчинення роботодавцем тих чи інших правозастосовних дій щодо працівників.

Слід зазначити, що наявність комплексного виду правозастосування притаманна здебільшого галузі трудового права та відносинам, які воно регулює. Загалом варто наголосити, що, на нашу думку, виокремлення комплексного виду правозастосування має досить умовний характер, адже подекуди виявлення волі (думки) профспілкового органу з приводу певних правозастосовних дій роботодавця має для нього виключно рекомендаційний характер, тобто він може і не враховувати її під час застосування норм трудового права. У той же час наявність даного виду правозастосовної діяльності має досить суттєве практичне значення, оскільки дозволяє профспілкам спостерігати за законністю дій роботодавця.

Далі, правозастосовну діяльність у сфері трудового права можна поділити на два види залежно від того, здійснюють її

суб'єкти правозастосування у власних трудових правовідносинах чи у правовідносинах, в яких вони не є стороною. Тобто правозастосування може здійснюватись як суб'єктами, які є безпосередніми учасниками конкретних трудових правовідносин – це власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, так і суб'єктами, які не мають прямої причетності до конкретних трудових відносин, проте, здійснюючи правозастосовні дії щодо їх учасників, виконують, так би мовити, допоміжну, обслуговуючу роль. Другий вид правозастосування притаманний комісіям по трудових спорах, трудовому арбітражу, судовим органам. Вони не є безпосереднім учасником тих чи інших трудових правовідносин та не виступають на стороні ані роботодавця, ані працівника. Ці суб'єкти вступають у дію лише тоді, коли ситуація, що склалася між роботодавцем та працівником (працівниками), не може бути вирішена самостійно через її складність та (або) недостатність правозастосовних повноважень у роботодавця. При цьому суб'єкти, що здійснюють правозастосування у чужих трудових відносинах, мають керуватися виключно законом та спиратися на існуючі фактичні обставини справи.

Також правозастосування можна класифікувати на підставі такого критерію, як виявлення волі. Правозастосування – це вольова діяльність, яка здійснюється з ініціативи певного суб'єкта. Відтак можемо виділити правозастосування з ініціативи того, стосовно кого воно здійснюється. Так, наприклад, звертаючись до роботодавця з приводу працевлаштування, людина тим самим виявляє бажання щодо вчинення стосовно неї відповідних правозастосовних дій, що супроводжують процес прийняття на роботу. Або, скажімо, звертаючись до роботодавця з проханням про надання додаткової відпустки у зв'язку із навчанням, працівник також виступає ініціатором застосування норм трудового права.

Слід наголосити, що прояв найманним працівником ініціативи у тій чи іншій формі щодо вчинення стосовно нього правозастосування не означає, що роботодавець одразу зобов'язаний їх виконати. Тобто працівник (чи можливий працівник) виявляють своє бажання на реалізацію своїх тих чи інших трудових прав, для цього він звертається до роботодавця, який, у свою чергу, розглядає усі

обставини ситуації та приймає рішення щодо необхідності вчинення певних правозастосовних дій.

Окрім працівника ініціатором правозастосування може виступати роботодавець. У цьому випадку безпосередній суб'єкт застосування норм трудового права може за власним бажанням (з власної ініціативи) вчинити певні правозастосовні дій. Так, наприклад, Кодексом законів про працю України встановлено, за порушення трудової дисципліни роботодавець може притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності. Отримавши від порушника трудової дисципліни пояснення, роботодавець самостійно приймає рішення про те, застосовувати то нього один з видів дисциплінарного стягнення чи ні.

Ініціатором правозастосування у сфері трудового права може бути і сторонній суб'єкт, який не є учасником конкретних трудових відносин. Як правило, це органи та посадові особи, що виконують контрольні-наглядові функції у сфері використання найманої праці та тісно пов'язаних із ними відносин. Так, наприклад, Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України може вносити роботодавцям відповідні пропозиції щодо притягнення тих чи інших посадових осіб, винних у вчиненні порушення трудового законодавства, до дисциплінарної відповідальності.

Зауважимо, що у деяких випадках правозастосування може ініціюватися однією зі сторін трудових відносин, проте для його повної реалізації потребується обов'язкова згода іншого суб'єкта, який може бути як стороною зазначених відносин, так і ні. В якості прикладу можна навести норми ст. 32 Кодексу законів про працю України, в якій записано, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених законодавством [59]. Зокрема, власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного

лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [59].

Яскравою ілюстрацією випадку, коли для здійснення правозастосування необхідна згода особи, що не бере участі у трудових відносинах, є необхідність отримання батьківської згоди (чи особи, що їх замінює) на укладання трудового договору з особою, яка не досягла відповідного віку. За загальним правилом, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Проте за згодою одного із батьків або особи, що їх замінює, можуть як виняток прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює [59]. З викладеного чітко видно, що батьки особи, яка не досягла шістнадцятирічного віку, не є стороною трудових правовідносин, оскільки вони не мають із роботодавцем ніяких взаємних трудових прав та обов'язків, проте без їхньої згоди роботодавець не може завершити правозастосовний процес, а саме видати наказ про прийняття на роботу неповнолітньої особи. Однак з моменту укладення трудового договору неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [59].

Останній критерій класифікації правозастосовної діяльності у сфері трудового права, який би ми хотіли зазначити у межах даної дисертації, – це час.

Залежно від часу правозастосування можна поділити на одноразове та триваюче. Зауважимо, що аналізуючи ці види правозастосування, слід виходити із того, що йдеться не стільки про

безпосередній процес застосування норм трудового права, скільки про його наслідки. Так, результатом одноразового правозастосування є вчинення якоїсь такої ж самої одноразової дії, наприклад, стягнення штрафу, одноразового преміювання працівників чи одноразової матеріальної допомоги, нагородження працівників за особливі трудові заслуги орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань.

При триваючому правозастосуванні його наслідки продовжують діяти певний проміжок часу, причому він може бути як чітко визначений у законодавстві чи правозастосовному акті, так і не мати конкретних вказівок щодо його термінів; у такому разі вищезначений строк, як правило, завершується настанням певних подій (наприклад, звільненням працівника). Так, скажімо, найяскравіший випадок застосування норм трудового права – це укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, яке оформлюється виданням відповідного наказу. При цьому, відповідно до ст. 23 Кодексу законів про працю України, трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [59].

Також як приклад триваючого правозастосування можна згадати накладення дисциплінарного стягнення на працівника, яке, згідно із законодавством, триває протягом року, якщо працівник не вчинив нового дисциплінарного проступку. Також у випадку, коли працівник виявив себе як сумлінний та відповідальний, стягнення може бути зняте раніше.

Вважаємо за необхідне вказати, що строк може мати значення для правозастосування не лише як проміжок часу, протягом якого тривають його наслідки, а й як строк, впродовж якого можуть бути вчинені ті чи інші дії щодо застосування норм трудового права, або

як термін, зі спливом якого настає можливість здійснення правозастосування. Наприклад, звертаючись все до того ж дисциплінарного покарання працівників, КЗпП України чітко передбачає, що воно накладається власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку [59]. Або, скажімо, якщо працівник не з'являється на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні [59], роботодавець може реалізувати свої правозастосовні повноваження та звільнити працівника.

Отже, розподіл правозастосування на ті чи інші види має досить умовний характер, адже доволі часто один і той самий випадок застосування норм трудового права може належати до різних видів залежно від того, що узято за критерій класифікації. Проте розподіл правозастосовної діяльності на ті чи інші види має неабияке практичне значення, особливо у сфері наукового дослідження правозастосування як явища. Адже під час класифікації ми беремо за основу лише певні окремі ознаки (властивості), що нас цікавлять, та відкидаємо як другорядні (несуттєві) усі інші. А це, у свою чергу, дозволяє нам сконцентруватися на окремих випадках правозастосовної діяльності, більш глибоко та ретельно вивчити її, проаналізувати роль тих чи інших суб'єктів у процесі її здійснення, дослідити порядок та форми її реалізації, визначити проблемні аспекти, недоліки та колізії, що існують у сфері застосування норм трудового права, тощо.

Зазначене вище дає нам підстави для таких висновків:

- критерієм для класифікації правозастосування може виступати форма участі суб'єктів у його здійсненні; при цьому необхідно виділяти правозастосовну діяльність, що повністю здійснюється одним суб'єктом (індивідуальна), та комплексну, яка відбувається за участю декількох її суб'єктів;



- правозастосовну діяльність у сфері трудового права можна поділити на два види залежно від того, здійснюють її суб'єкти правозастосування у власних трудових правовідносинах чи у правовідносинах, в яких вони не є стороною. Тобто правозастосування може здійснюватись як суб'єктами, які є безпосередніми учасниками конкретних трудових правовідносин – власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, так і суб'єктами, які хоча і не причетні прямо до конкретних трудових відносин, проте здійснюючи правозастосовні дії щодо їх учасників, виконують, так би мовити, допоміжну, обслуговуючу роль. Другий вид правозастосування притаманний комісіям по трудових спорах, трудовому арбітражу, судовим органам.

Резюмуємо, що у цьому підрозділі ми проаналізували найбільш важливі види правозастосовної діяльності у сфері трудового права, проте запропонований нами перелік критеріїв, на підставі яких можна здійснити видову класифікацію правозастосовної діяльності, в жодному разі не претендують на вичерпність і може бути доповнений та розширений.

### **2.3. Стадії правозастосування у трудовому праві**

Правозастосування являє собою складну юридичну діяльність, спрямовану на вирішення конкретних справ у різних сферах людської життєдіяльності, зокрема у сфері реалізації людиною свого невід'ємного права на труд. Застосування норм трудового права реалізується через систему певних дій, що вчиняються суб'єктами правозастосування у необхідній послідовності. Це дає змогу виділити у правозастосуванні певні стадії (блоки). Як із цього приводу слушно зазначав Ф.А. Григор'єв, застосування права – єдиний та разом із тим складний процес, що має початок та кінець. Він складається із декількох логічно пов'язаних одна з одною стадій, в межах кожної з яких вирішуються конкретні організаційні та дослідницькі завдання щодо реалізації права [153, с. 417].

Слід підкреслити, що серед правників не існує єдиної точки зору стосовно кількості стадій, що їх проходить правозастосування.

Так, одні дослідники (С.С. Алексєєв, М.І. Матузов, О.Ф. Скакун, В.М. Горшеньов, Ф.А. Григор'єв, І.Я. Дюрягін, В.В. Лазарєв та ін.) вважають, що правозастосовна діяльність відбувається у три етапи: 1) встановлення фактичних обставин справи; 2) вибір й аналіз юридичних норм; 3) рішення справи, виражене в акті застосування права [70, с. 39; 9, с. 24; 133, с. 391-392; 33, с. 191-192]. На думку інших правознавців (наприклад, Н.Г. Александров, В.О. Котюк та ін.), застосування норм права складається з шести стадій, а саме: 1) аналіз і вивчення фактичних обставин справи, встановлення юридично значимих фактів і їх оцінка; 2) вибір нормативного акта відповідної норми права, яку належить застосувати до них; 3) перевірка справжності і правильності тексту, визначення меж дії та юридичної сили правової норми; 4) аналіз змісту і тлумачення правової норми; 5) прийняття рішення у справі й оформлення в індивідуальному акті застосування правових норм; 6) доведення цього рішення до суб'єктів, яких вони стосуються, і його виконання, використання або дотримання [62, с. 148; 5, с. 9].

Проте В.І. Попов, досліджуючи правозастосування у сфері трудового права, вважає, що збільшення кількості його стадій призводить до надмірної деталізації та дублювання їхніх рис. Відтак автор доходить висновку, що для характеристики процесу застосування норм трудового права достатньо трьох стадій: 1) встановлення фактичних обставин справи; 2) вибір та аналіз норм права (встановлення юридичної основи справи); 3) рішення справи, виражене в акті застосування права [99, с. 13-14, с. 39-44]. Не можемо повністю погодитися із такою позицією автора, адже, з одного боку, дійсно, у ряді випадків застосування норм трудового права реалізується у вигляді певного одночасного акта компетентного органу чи посадової особи, коли ситуація не вимагає від правозастосовного органу якоїсь складної послідовності дій та особливих творчих зусиль для правильного вирішення ситуації (справи). Очевидно, що у такому випадку послідовність стадій правозастосування може спрощуватись. З іншого боку, повністю відмовитись від виокремлення тих чи інших стадій також не можна, оскільки деякі юридичні справи мають досить складний характер, тому вчинення певних правозастосовних дій зумовлено об'єктивною необхідністю

ситуації, що склалася. Також слід враховувати той факт, що на практиці доволі складно чітко відокремити одну стадію від іншої, оскільки вони тісно переплітаються та перетікають одна в одну.

Для того щоб більш детально розкрити сутність стадій правозастосування, проаналізуємо дефініцію поняття «стадія». У словниковій літературі стадія визначається як певний момент, етап, період у житті, розвитку когось- або чогось-небудь, які мають свої якісні особливості [55, с. 445; 25, с. 1382; 137, с. 635; 47, с. 391].

У юридичній літературі дуже часто застосовується категорія процесуальної стадії. Так, наприклад, Ю.П. Битяк, досліджуючи особливості адміністративного процесу, зазначає, що процесуальна стадія – це відносно відособлена, обмежена в часі і логічно пов'язана сукупність процесуальних дій, спрямованих на досягнення певної мети і вирішення відповідних завдань конкретного адміністративного провадження, що характеризується колом певних суб'єктів і закріплюється в процесуальних актах [3, с. 214]. У кримінально-процесуальному праві під стадією розуміють порівняно самостійні частини кримінального процесу, які водночас взаємопов'язані та становлять єдину систему кримінального процесу. Кожна зі стадій має свої конкретні завдання та особливості, які характеризуються певною сукупністю процесуальних дій та визначеним колом учасників [65, с. 10-11]. У сфері цивільного процесу стадія розуміється як сукупність процесуальних правовідносин і дій, об'єднаних найближчою метою [169].

Виходячи з цього, можемо зробити висновок, що стадія правозастосування – це певна сукупність однорідних дій, що вчиняються у певній послідовності та поєднані єдиним завданням, на виконання якого вони спрямовані. Зауважимо при цьому, що правозастосування має бути оперативним та раціональним, тобто здійснюватись у найкоротші строки (але без втрати якості) та максимально відповідати ситуації, що склалася. Правозастосовна діяльність у кожному конкретному випадку має складатися лише з тих етапів (групи дій), які є необхідними для адекватного вирішення того чи іншого юридичного питання. Тому, з нашої точки зору, очевидно, що інколи процес застосування норм права може і не мати якоїсь однієї або декількох яскраво виражених стадій; особливо це

стосується вищезазначених випадків, коли ситуація не вимагає від правозастосовного органу поглиблення у сутність справи і може бути вирішена у три етапи, наприклад: встановлюються фактичні обставини справи, потім підбирається необхідна юридична норма та приймається відповідний правозастосовний акт. При цьому суб'єкт правозастосування діє, так би мовити, автоматично, не вдаючись до глибинного аналізу юридичної ситуації та норми права, що застосовується.

Деякі радянські правознавці (наприклад, Я. Міхал'як, П. Недбайло, Н. Хангалов) висловлювали думку, згідно з якою до етапів правозастосування слід віднести встановлення фактичних обставин справи, вибір і аналіз норми права, видання акта застосування, а також здійснення фактичних дій щодо забезпечення реалізації виданого акта застосування права [82, с. 24; 85, с. 164]. Якщо перші три стадії не викликають сумнівів та зауважень, то твердження з приводу того, що окремим етапом застосування норм права, в тому числі трудового, виступає діяльність щодо забезпечення реалізації положень акта правозастосування, виглядає дещо сумнівним. З нашої точки зору, дії, спрямовані на забезпечення виконання положень правозастосовного акту, слід віднести до допоміжних чи факультативних дій. Адже, по-перше, як правило, суб'єкти, що здійснюють застосування норм права, та суб'єкти, що контролюють виконання його наслідків, – це різні суб'єкти. Тобто правозастосовна функція відповідного компетентного органу завершується винесенням відповідного акта. У цей же час активізуються відповідні контрольні повноваження інших суб'єктів, що повинні спостерігати за виконанням цих актів, зокрема у сфері трудових правовідносин. Звісно, можна вказати на той факт, що іноді роботодавець як суб'єкт правозастосування та у більшості випадків зацікавлена особа самотійно здійснює контроль за виконанням правозастосовних актів. Однак такі дії мають, як ми вже зазначали, допоміжний характер, оскільки весь правозастосовний процес вже відбувся, а нагляд та контроль спрямовані на забезпечення його наслідків. Крім того, процес забезпечення виконання положень правозастосовних актів також може супроводжуватись випадками застосування правових норм, наприклад, притяг-

нення особи до відповідальності в разі порушення нею розпорядження роботодавця чи невиконання рішення суду. З урахуванням всього вищевикладеного вважаємо, що немає об'єктивних підстав для включення дій щодо забезпечення виконання акта правозастосування до правозастосовного процесу як окремої стадії.

Дещо схожу думку із попередніми дослідниками, які вважають, що забезпечення правозастосування є окремим його етапом, висловлював І.Ф. Казьмін. На його погляд, четвертий кінцевий (заключний) етап правозастосування – це доведення рішення правозастосовного органу до свідомості виконавців і інших зацікавлених осіб; передача речі, інших об'єктів уповноваженій особі, поміщення засудженого у кримінально-виконавчу установу, контроль за виконанням рішення [56, с. 92]. З одного боку, дослідник справедливо визначає необхідність доведення рішення правозастосовного органу до відома виконавців та усіх зацікавлених осіб; оскільки фактичні дії щодо виконання положень того чи іншого правозастосовного акта, як правило, здійснюють інші суб'єкти, тому цілком зрозуміло, що вони не зможуть правильно реалізувати приписи правозастосовного акта, якщо їм не буде його оголошено та роз'яснено, яким чином його виконувати. З іншого боку, І.Ф. Казьмін, так само як і вищезазначені правники, помилково, з нашої точки зору, включає до окремої стадії правозастосування контроль за виконанням правозастосовного акта, тим самим безпідставно розширюючи сутність правозастосування як явища.

Отже, на підставі вищевикладеного матеріалу доходимо висновку, що у сфері трудового права слід виділити такі стадії правозастосування:

- 1) встановлення та вивчення фактичної основи справи;
- 2) встановлення юридичної основи справи:
  - а) обрання тих нормативно-правових актів та норм трудового права, які мають бути застосовані у даному випадку;
  - б) аналіз відібраного з метою використання у правозастосовній діяльності нормативного матеріалу;
- 3) винесення рішення, його документальне оформлення до доведення до відома зацікавлених осіб.

Перша стадія є дуже важливою, оскільки саме від того,

наскільки правильно правозастосовний орган встановить усі фактичні обставини, багато в чому залежить якість усієї подальшої правозастосовної діяльності. Фактичні обставини являють собою певну сукупність життєвих обставин, які або прямо передбачаються гіпотезою тієї чи іншої норми трудового права та вимагають владного втручання компетентного органу, або не вказуються у ній, проте в силу своєї специфіки вимагають від суб'єкта правозастосування визнання їх як юридичного факту та вчинення у зв'язку із цим відповідних правозастосовних дій. З цього можна зробити цілком закономірний висновок, що саме наявність певних фактичних обставин є першоосновою правозастосовної діяльності, адже якщо їх не буде, відпаде й необхідність здійснювати усі подальші дії: обирати необхідні норми, аналізувати їх та ін.

Дана стадія за своєю сутністю дещо нагадує те, що називають у кримінальному чи цивільному процесі доказуванням.

Доказування – це пізнавальна і розумова діяльність суб'єктів доказування, яка здійснюється в урегульованому правом порядку і спрямована на з'ясування дійсних обставин справи, прав і обов'язків сторін, встановлення певних обставин шляхом ствердження юридичних фактів, зазначення доказів, а також подання, прийняття, збирання, витребування, дослідження і оцінки доказів. Отже, мета доказування – з'ясування дійсних обставин справи [151]. Під предметом доказування слід розуміти те, що треба доводити у кожній конкретній справі, тобто ті обставини, що свідчать про дійсні права і обов'язки сторін у справі [158].

На особливому значенні першої стадії правозастосування та її зв'язку із процесом доказування наголошує й О.Ф. Скакун. Вона пише, що встановлення фактичних обставин справи (юридична кваліфікація фактичних обставин) – це стадія підготовча, але надзвичайно відповідальна, оскільки іноді має вирішальне значення [133, с. 392]. Далі дослідниця наводить три етапи (підстадії), які характерні для процесу встановлення фактичної основи справи, а саме: 1) встановлення юридичних фактів і юридичного (фактичного) складу – це можуть бути головні факти (тобто факти, що підлягають доведенню) і факти, що підтверджують головні, але обов'язково у тому обсязі, як того вимагає нормальне вирішення

юридичної справи; у деяких випадках коло обставин, що підлягають встановленню, позначене у законі; 2) встановлення фактичних обставин справи здійснюється за допомогою юридичних доказів; 3) встановлення фактичних обставин справи відбувається через доведення – творчу діяльність із встановлення і надання доказів, участь в їх дослідженні та оцінці. Доведення дозволяє відтворити той чи інший фрагмент дійсності, реконструювати обставини з метою встановлення істини для застосування норм права [133, с. 392-393].

Складність першої стадії правозастосування полягає ще й у тому, що суб'єкт правозастосування, як правило, не може спостерігати фактичні обставини справи безпосередньо, тому що вони належать до минулого. Тому вони підтверджуються доказами – слідами минулого, які мають матеріальний чи нематеріальний характер і зафіксовані в документах (показання свідків, протокол огляду місця події, висновок експерта та ін.). У свою чергу, докази повинні відповідати таким вимогам, як вірогідність – залучення і аналіз лише тих фактів, які мають значення для справи, що розглядається; обґрунтованість – використання лише зазначених процесуальними нормами засобів доведення; повнота – встановлення всіх даних, які мають значення для справи, що розглядається [125, с. 66-67].

Усе вищевикладене зумовлює постановку питання, які ж саме фактичні обставини підлягають встановленню. З цього приводу слід згадати думку російської дослідниці Т.А. Савельєвої, яка, досліджуючи правозастосовну діяльність комісій по трудових справах, вказує, що аналізуючи дані, які необхідно вивчити при розгляді різної категорії трудових справ, можна зазначити, що деякі обставини доводиться встановлювати при розгляді кожної справи, а деякі – тільки один раз, при розгляді конкретної справи [130, с. 45]. Продовжуючи думку, авторка підкреслює, що було б доречно класифікувати дані, які складають фактичну основу справи, на загальні та спеціальні. До загальних можна віднести такі дані: 1) місце роботи; 2) трудова функція; 2) вік працівника. До спеціальних фактів належать: 1) чи встановлювався працівникові випробувальний термін при прийомі на роботу, якщо спір, що виник між сторо-

нами, стосується встановлення або припинення випробувального терміну; 2) чи була згода працівника на продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці – по спорах, що виникають при зміні таких умов [130, с. 45]. Також Т.А. Савельєва підкреслює, що обставини і факти, що підлягають встановленню, можна класифікувати по суб'єктах: обставини і факти, що характеризують працівника – вік працівника, трудова функція, яку він виконує; обставини і факти, що стосуються сім'ї працівника – кількість дітей, їхній вік, наявність членів сім'ї, які потребують догляду; обставини і факти, пов'язані з роботодавцем – організаційно-правова форма, назва організації [130, с. 45].

Загалом вищезазначена класифікація виглядає досить вдалою, однак вона зроблена автором на підставі такого правозастосовного випадку, як розгляд трудових спорів комісіями по трудових спорах. Проте різноманітність життєвих ситуацій зумовлює набагато більшу кількість випадків, коли треба здійснювати правозастосовні дії. Тому навряд чи можна стверджувати, що існують фактичні обставини, встановлення яких є обов'язковим у кожному випадку застосування норм трудового права. Натомість, на наш погляд, буде справедливим визначити, що є фактичними обставинами, що є загальними для певних однорідних випадків правозастосування. Тобто, наприклад, якщо встановлення місця роботи працівника є загальною фактичною обставиною, що підлягає встановленню у кожному разі при розгляді трудового спору, то у випадку, коли роботодавець здійснює застосування норм трудового права, реалізуючи права працівника на відпустку, цю обставину навряд чи можна віднести до суттєвих даних, що складають фактичну основу правозастосування.

Цікавою з приводу першої стадії правозастосування видається думка В. Попова, який пише, що на стадії встановлення фактичних обставин справи виділяються підстави виникнення правозастосовного процесу і підстави застосування норм трудового права, які поділяються на необхідні та можливі [99, с. 41]. Далі автор зазначає, що при встановленні фактичних обставин справи правозастосовний суб'єкт доходить таких висновків:

- про відсутність фактів і правових зв'язків;



- про наявність фактів і про відсутність правового зв'язку у даних суб'єктів;
- про наявність правового зв'язку типу право-право або правовідносини;
- про наявність правового зв'язку типу право-обов'язок або правовідносини;
- про наявність правового зв'язку типу обов'язок-обов'язок або правовідносини;
- про наявність складного правового зв'язку або правовідносин (наприклад, коли право стосовно одного суб'єкта кореспондує обов'язкам перед іншими особами) [99, с. 41].

З нашої точки зору, фактичні дані можна поділити на головні (чи основні) та факультативні. Головні фактичні обставини – це ті, які в обов'язковому порядку тягнуть вчинення тих чи інших правозастосовних дій, тому їх чітке визначення має найбільше значення. Як правило, коло таких обставин прямо передбачається гіпотезою норм трудового права. Яскравим прикладом цього можуть послужити норми статей 130 та 137 Кодексу законів про працю України. Так, у першій закріплено, що при покладанні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Друга ж стаття, 137 КЗпП України, встановлює, що суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна зло-

чинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою [59].

Положення приведених норм надають досить чітке уявлення про те, які ж саме обставини слід встановити для того, щоб сформувати фактичну основу справи та здійснити на їх підставі відповідної правозастосовної дії.

Що ж стосується факультативних обставин, то вони, як правило мають допоміжний характер і можуть встановлюватися суб'єктом правозастосування з метою уточнення та конкретизації тих чи інших основних обставин. Переважно такі обставини прямо не передбачаються у нормах трудового права, необхідність їх встановлення визначається суб'єктом правозастосування на власний розсуд. Так, наприклад, за порушення трудової дисципліни роботодавець цілком справедливо може застосовувати до порушника дисциплінарне стягнення, зокрема звільнення. Однак перед тим він (роботодавець) повинен отримати від порушника пояснення з приводу вчиненого порушення та самостійно визначити важливість обставин, які змусили працівника порушити трудову дисципліну, і вже потім, виходячи із цього, здійснити правозастосування до працівника у вигляді притягнення його до дисциплінарної відповідальності чи відмовитися від нього.

Визначивши певне коло фактичних обставин, правозастосовний суб'єкт починає їх зіставлення з нормою трудового права. Тобто спочатку він окреслює коло фактичних обставин та аналізує їх окремо від норм трудового права, що будуть застосовуватись, а вже наступним кроком буде їх поєднання (зіставлення) з конкретною нормою (нормами) трудового права, для того щоб встановити, чи відповідають зібрані фактичні дані (обставини) справи юридичним ознакам, які закріплює та чи інша норма трудового права.

Отже, якщо описати першу стадію кількома словами, то можна сказати, що на ній компетентний орган встановлює, що ж власне сталося насправді, якого роду ситуація склалася і чи потребує вона для свого адекватного вирішення втручання компетентного суб'єкта правозастосування.

У зв'язку із цим можемо виділити такі основні кроки, що здійснює правозастосовний орган на першій стадії правозастосування: 1) визначення кола основних (головних, обов'язкових) фак-

тичних обставин справи; 2) встановлення спеціальних та в разі необхідності – факультативних даних, що можуть мати значення для вирішення ситуації по суті; 3) збір та фіксація доказового матеріалу; 3) вивчення та аналіз встановлених фактичних даних окремо від норми трудового права, у поєднанні із нею та виокремлення на підставі цього обставин, що є суттєвими для вирішення конкретної юридичної ситуації.

При цьому вважаємо за необхідне ще раз наголосити на важливості для якості правозастосовної діяльності такої властивості як достатність фактичних даних. З цього приводу дуже слушно наголошували В. Попов та П. Недбайло, що надмірність фактичних даних суттєво ускладнює роботу суб'єкта правозастосування, позначається на її ефективності, що часом призводить до порушення строків розгляду трудових справ, свавілля, порушення суб'єктивних прав працівників [99, с. 41]. Однак, з іншого боку, неповнота та недостатність все тих же фактичних даних сприяє формуванню помилкового уявлення правозастосовного суб'єкта про дійсні обставини справи. Тому включення до юридичного складу фактів, які не мають до нього стосунку, тобто юридично незначущих фактів, призводить до неправильних висновків, а отже, і до неправильного застосування правових норм [86, с. 311].

Завершується перша стадія прийняттям суб'єктом правозастосування певного відповідного рішення, яке стосується тільки його (тобто він приймає його для самого ж себе) і є підсумком його діяльності щодо встановлення обставин та даних у конкретній справі, які становлять її фактичну основу. Підкреслимо, що це рішення в жодному разі не є завершальним актом правозастосовного процесу.

Наступною стадією є встановлення юридичної основи справи.

Дана стадія включає два етапи. Перший – це відшукування норми трудового права, що підлягає застосуванню у ситуації, яка вирішується. Дана стадія тісно переплітається із попередньою, і здійснити їх чітке розмежування неможливо, адже вони витікають одна із одної. Фактично процес обрання тієї чи іншої норми трудового права починається тоді, коли суб'єкт правозастосування починає зіставлення фактичних обставин з юридичними ознаками,

закріпленими у нормі трудового права. Слід погодитися із думкою С.С. Алексєєва, який у своїх дослідженнях зазначав, що на практиці застосування права являє собою безперервний процес юридичного пізнання, який постійно заглиблюється та під час якого відбувається звернення то до фактів, то до юридичних норм, коли на основі аналізу норм виникає необхідність більш глибоко дослідити фактичні обставини, аналіз же фактичних обставин змушує знову звертатися до норм, уточнювати окремі юридичні питання [11, с. 233].

Сутність першого етапу другої стадії полягає в тому, що правозастосовний суб'єкт з усього масиву норм трудового права відшукує одну або кілька норм, які максимально відповідають фактичним обставинам справи і через застосування яких може бути вирішена ситуація, що склалася. При цьому зазначений суб'єкт здійснює такі кроки:

1) встановлює галузь права, до якої слід звернутися, та обирає з неї необхідну норму. Вважаємо за необхідне сказати, що трудові відносини обслуговує не лише галузь трудового права, тож інколи доводиться звертатися й до суміжних із ним галузей (наприклад, цивільного та цивільно-процесуального права тощо);

2) потім суб'єкт правозастосування перевіряє, чи підходить обрана норма з позиції її дії в часі та просторі, а також за колом осіб. У цьому контексті слід погодитись із О.Ф. Скакун, яка вказує, що обираючи норму права для її застосування, слід встановити:

а) чи діяла норма права в момент, коли відбувалися досліджувані обставини;

б) чи діє вона в момент розгляду конкретної справи;

в) чи діє вона на території, де розглядається справа;

г) чи поширюється вона на осіб, пов'язаних із цією справою [133, с. 394];

3) і нарешті, третім кроком є встановлення автентичності тексту норми права, що підлягає застосуванню. Тобто правозастосовний орган перевіряє, щоб у тексті, який є документальним викладенням норми, були відсутні недоліки та помилки технічного характеру (як-от друкарська помилка, невірний переклад тощо). Для цього слід користуватися офіційними виданнями у останній

редакції.

Обравши необхідну норму трудового чи суміжних галузей права, тобто виконавши усі вищезазначені кроки, правозастосовний орган переходить до другої підстадії, а саме здійснює аналіз змісту цієї норми. Значення цього етапу криється в тому, що на ньому відбувається встановлення юридичного змісту норми трудового права через її тлумачення. Суб'єкт правозастосування ретельно аналізує зміст норми права та усвідомлює його значення; особливо важливою ця процедура є, коли у тексті норми, що підлягає застосуванню, зустрічаються оціночні поняття (наприклад, «поважні причини»). У такому випадку правозастосовний орган чи посадова особа визначаються із наявністю офіційного тлумачення положень норми права, що їх цікавить. У разі необхідності вони також можуть звернутися до вивчення існуючих наукових думок з приводу роз'яснення юридичної сутності тих чи інших норм трудового права.

Підсумовуючи усі дії, що вчиняються правозастосовним суб'єктом на другій стадії застосування норм трудового права, можемо констатувати, що їх логічним результатом є юридична кваліфікація. Так, С.Д. Шапченко зазначає, що кваліфікація – у найбільш загальному її розумінні – розглядається як визначення певним суб'єктом правового змісту окремої фактичної ситуації [174]. Ю.В. Баулін з цього приводу вказує, що юридичну кваліфікацію слід розуміти як встановлення та юридичне закріплення суб'єктом кваліфікації відповідності ознак певної дії, бездіяльності, події, правового акту тощо їх юридичним ознакам, передбаченим у певних правових формах [14].

Останньою стадією застосування норм трудового права є прийняття рішення у справі. Фактично на цій стадії відбувається остаточна юридична кваліфікації ситуації, що потребувала вирішення.

Дана стадія виступає логічним завершенням усіх попередніх стадій та підсумовує весь обсяг роботи, проведеної з вирішення конкретної юридичної справи (ситуації).

Процес прийняття рішення, яке фактично завершує правозастосовний процес, включає два аспекти: формально-логічний та творчий.

Стосовно першої – формально-логічної – складової зазначеного рішення слушно зазначав С.С. Алексєєв, який писав, що її можна виразити схемою, відповідно до якої більша посилка є нормою права. Менша посилка – фактичні обставини, а висновок – рішення у юридичній справі [11, с. 279]. Тобто рішення у правозастосовній діяльності виступає не чим іншим, як умовиводом, який базується на правилах та законах логіки.

З іншого боку, як ми вже неодноразово зазначали у ході даного дослідження, правозастосування має творчий характер і вимагає від суб'єкта, що його здійснює, індивідуального підходу до вирішення кожної конкретної ситуації. Усі попередні стадії піддаються аналізу на рівні свідомості суб'єкта правозастосування і в результаті набувають форму прийняття певного рішення. Слід наголосити, що творчий аспект не означає повну свободу суб'єкта правозастосування у прийнятті відповідного рішення. Воно все одно має відповідати загальним вимогам та принципам трудового та суміжного із ним законодавства. До того ж певна свобода волі у прийнятті правозастосовного рішення не повинна впливати на його достовірність та однозначність. Будь-яке рішення має базуватися лише на дійсних та перевірених фактичних обставинах, бути об'єктивним, а також чітко сформульованим, з тим щоб гарантувати його адекватне (правильне) розуміння тими, кому воно адресоване.

Стадія прийняття рішення також складається з трьох етапів – це вироблення рішення, його документальне оформлення та доведення до відома зацікавлених осіб.

Вироблення рішення полягає у обранні його необхідної форми та попередньому формулюванні його змісту, тобто створенні проекту рішення.

Другим кроком є документальне оформлення прийнятого рішення – видання правозастосовного акта. О.Ф. Скакун визначає акт правозастосування як індивідуальний правовий акт – волевиявлення (рішення) уповноваженого суб'єкта права (компетентного державного органу або посадової особи), що встановлює (змінює, припиняє) на основі юридичних норм права і обов'язки учасників конкретних правовідносин або міру відповідальності конкретних

осіб за вчинене ними правопорушення [133, с. 397]. Більш простим визначенням акта правозастосування обмежується М.В. Цвік: «це такий правовий акт, у якому формально закріплюється рішення державного органу в конкретній юридичній справі» [50]. На думку В.М. Корельського, акт застосування права – це правовий акт компетентного органу або посадової особи, виданий на підставі юридичних фактів і норм права, що визначає права, обов'язки або заходи юридичної відповідальності конкретних осіб [155, с. 402]. З точки зору В.О. Котюка, акт застосування норм права – це формально-обов'язкове правило поведінки, яке має державно-владний індивідуальний характер і спрямовано на конкретизацію правового регулювання (зміну, припинення, встановлення або підтвердження юридичних прав і обов'язків) правовідносин персоніфікованих суб'єктів у конкретній життєвій ситуації [62, с. 164].

Враховуючи той факт, що суб'єктами застосування норм трудового права виступають не лише органи та посадові особи, що є носіями державної влади, вважаємо, що під актом застосування норм трудового права слід розуміти творче, індивідуалізоване, вольове, виражене у певній формі рішення компетентного суб'єкта у конкретній юридичній справі, яке ухвалюється на основі норм трудового та суміжних із ним галузей права і містить у собі права та обов'язки для учасників конкретних трудових відносин.

Погоджуючись із зазначеними дослідниками, назвемо такі основні риси (властивості) правозастосовних актів:

- приймається на основі нормативно-правового акта і спирається на певну норму права, тобто є законним і обґрунтованим;

- адресується чітко визначеним суб'єктам, тобто є персоніфікованим, індивідуальним;

- поширює норму права на конкретну юридичну ситуацію (виключається поширення на подібні випадки), вичерпує себе одноразовим застосуванням, тобто розрахований на один раз;

- має певну встановлену законом форму документа (наказ, рішення, вирок, розпорядження), якщо це письмовий акт (а їх більшість). Містить чітко позначені реквізити: назву, підпис, дату. Має сувору структуру: вступну, описову, мотивувальну і результа-

тивну частини;

- може бути оскаржений чи опротестований ким-небудь із зацікавлених осіб [133, с. 397-398; 62, с. 163-164].

Також вищезазначені правники наводять таку властивість правозастосовного акта, як його державно-владний характер, однак оскільки застосування норм трудового права базується не лише на державній владі, то доречно вказати, що акт правозастосування має владний характер, не акцентуючи увагу на природі такої влади.

Отже, підсумовуючи проаналізований у даному підрозділі матеріал, можемо констатувати, що правозастосування у сфері трудового права проходить усі основні стадії, що й застосування норм інших галузей права. Однак слід зазначити, що розподіл правозастосовної діяльності на окремі стадії має досить умовний характер, тому на практиці інколи у тих чи інших випадках застосування норм трудового права деякі стадії можуть не бути яскраво виражені й збігатися у часі. Проте не слід недооцінювати важливість поділу правозастосовного процесу на окремі стадії, адже це дає змогу більш детально дослідити окремі правозастосовні дії, прослідити їх послідовність, визначити ті чи інші недоліки та проблемні аспекти застосування норм трудового права, а також встановити, на якому саме етапі вони виникають.

## **2.4. Колізії у правозастосовній діяльності**

Людське суспільство складне та багатоаспектне явище, для якого характерна велика кількість зв'язків та відносин. Люди, їх об'єднання, інші суб'єкти постійно взаємодіють між собою. У більшості таких відносин люди керуються власними інтересами та власною вигодою, що дуже часто призводить до виникнення різного роду конфліктів та суперечок.

Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів; крайнє загострення суперечностей, яке призводить до ускладнень або гострої боротьби. Соціальний конфлікт – це така суперечність, в якій два або більше суб'єктів активно шукають можливість завдати один одному в досягненні певної мети, намагаються запобігти



задоволенню інтересів суперника, змінити його погляди або соціальні позиції [186]. Слід зазначити, що конфлікти та протиріччя в усі часи були постійними супутниками людського життя. В історії соціології природа та сутність конфлікту визначалися по-різному: Г. Спенсер розглядав конфлікт як необхідне явище в історії розвитку людства, стимул соціального розвитку; М. Вебер позначав його як боротьбу; Л. Гумплович, Т. Веблен, К. Левін, Г. Зіммель та ін. визначали його як спір та форму соціалізації індивіда; Р. Парк включав конфлікт до числа чотирьох основних видів соціальної взаємодії поряд зі змаганням, пристосуванням та асиміляцією; американський соціолог Л. Козер розглядав конфлікт як ідеологічне явище, яке відбиває спрямованість та почуття соціальних груп або індивідів у боротьбі за об'єктивні цілі – владу, зміну статусу, перерозподіл доходів, переоцінку цінностей тощо. Він вважав конфлікт важливим елементом соціальної взаємодії, який сприяє припиненню або укріпленню соціальних зв'язків [186].

Однак як би вищезазначені дослідники не підходили до розуміння конфлікту та його значення у житті суспільства, переважна більшість із них виходить з того, що конфлікт – це суспільне явище, що має тимчасовий характер і може бути врегульоване.

Деякі сфери людської життєдіяльності та відповідні їй суспільні відносини мають для держави особливе, надзвичайне значення, тому вона робить усе можливе для того, щоб попередити виникнення в них конфліктних ситуацій. Існують різні способи протидії та попередження конфліктів, і одним з основних серед них виступає нормотворча діяльність держави. Адже у кожній державі, що позиціонує себе як демократичну, правову та соціальну, саме право є основним мірилом справедливості та рівності. На особливому значенні законів у вирішенні різного роду протиріч наголошував ще античний філософ Платон. Зокрема, у своїх бесідах він говорив, що все перебуває у війні зі всіма як у суспільному, так і в приватному житті, і кожен – із самим собою. Упорядкована держава і її добрі закони повинні служити примиренню та усуненню міжусобиць. Тоді вся увага буде звернена на зовнішніх ворогів. Законодавцю слід і повчати громадян, і визначати, що добре і що погано в кожному окремому випадку. Співрозмовники Платона вка-

зували, що внутрішні стани тягнуть людей в різні боки і спонукають до протилежним діям. А це й є розмежуванням чесноти й вади. Держава, вбачаючи ці протилежні нитки, повинна із розумом «освятити» закон і зробити його основою для внутрішніх відносин і під час відносин з іншими державами [97, с. 72-99].

Отже, створюючи норми права, держава впорядковує та спрямовує суспільні відносини таким чином, щоб вони відбувалися за максимально сприятливих умов для усіх їх учасників. Однак у разі, якщо конфлікт все ж таки виник, держава, знову ж таки через відповідні норми права, встановлює порядок його вирішення та відновлення згоди у відносинах.

Сучасне суспільство являє собою складну, динамічну систему суспільних зв'язків, яким притаманні різноманітність та варіативність. А це, у свою чергу, вимагає від держави постійної роботи зі створення нових та оновлення чинних норм права. У той же час постійне збільшення та урізноманітнення нормативно-правового масиву і суб'єктів, які ці норми реалізують, також неминуче призводить до виникнення різного роду нетипових ситуацій, зокрема, юридичних колізій під час правозастосовної діяльності. Законодавство багатьох сучасних демократичних держав, у тому числі України, являє собою складне, багатогалузеве, ієрархічне утворення, в якому є безліч різночитань, нестиковок, паралелізмів, неузгодженостей, конфліктуючих або конкуруючих норм та інститутів [76, с. 116].

Слід зазначити, що сьогодні у науці все більше уваги приділяється дослідженню різного роду проблем у сфері реалізації права. Зокрема, цієї проблематики у своїх дослідженнях торкалися такі правники: О.Ф. Скакун, М.І. Матузов, Ю.О. Тихомиров, В.В. Лазарєв, О.Л. Логінов, В.В. Єршов, Г.П. Шмельова, С.В. Бобровник, А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, В.О. Котюк та ін. Проте незважаючи на досить ретельну увагу науковців до даного питання, воно все ще залишається недостатньо розкритим, а цілий ряд його аспектів потребують суттєвого наукового опрацювання. Така ситуація пояснюється тим, що окреслене проблемне питання включає у себе цілу низку теоретичних та практичних (прикладних) моментів, які потребують уточнення, зокрема це стосується приро-

ди явища юридичної колізії, її відмінності від суміжних правових явищ, шляхів подолання колізій у правозастосуванні тощо.

Для того щоб зрозуміти, яким же саме чином колізії впливають на процес правозастосування, слід уточнити поняття колізії та визначити природу (сутність) даного явища. Термін «колізія» має іншомовне походження, він прийшов до нас із латинської мови (*collisio*, від *collido* – стикаюся) і характеризує ситуації, при яких відбуваються зіткнення протилежних поглядів, прагнень, бажань, зацікавлень; відображає життєві конфлікти, гострі суперечності і боротьбу, що виявляються між кимось у якихось подіях [136, с. 277; 15, с. 297].

У юридичній літературі зустрічаються різні дефініції, що означають певні суперечності у правовій сфері: «юридична колізія», «правова колізія», «колізія нормативних актів», «колізії норм права», «колізія законів» тощо. Це свідчить про відсутність єдиної наукової точки зору щодо розуміння поняття колізії. На цьому, до речі, акцентують увагу О.В. Зайчук і Н.М. Оніщенко. Автори зазначають, що наразі відсутній єдиний підхід до визначення юридичної колізії. Енциклопедичний словник Брокгауза і Ефрона характеризує колізію як зіткнення юридичних норм у процесі розгляду юридичної справи. Ю. Тихомиров характеризує юридичні колізії як протиріччя між правовими нормами, актами та інститутами, що зумовлюють складнощі на практиці. С. Алексєєв вважає, що колізії – це протиріччя та зіткнення, що можливі лише між нормативно-правовими актами, а не нормами. Більш широко юридичні колізії визначає Н. Власенко, характеризуючи їх як відношення між нормами, що виникають у процесі вирішення однієї ситуації [157]. Далі дослідники пропонують своє визначення юридичної колізії, яка, на їх думку, являє собою зумовлений системою об'єктивних та суб'єктивних причин різновид протиріч у сфері права, сутність якого виявляється у наявності розбіжностей між приписами нормативно-правових актів чи нормативних та інтерпретаційних актів, що спрямовані на регулювання однотипних суспільних відносин чи роз'яснення правових норм [157].

В. Дадонов та В. Ермаков у своєму юридичному словнику пропонують визначення тільки колізії законів, яка полягає у

суперечності один одному (зіткненні) двох або більше формально чинних нормативних актів, виданих з одного й того ж питання [20, с. 231].

Ю.С. Шемшученко, розмірковуючи про колізії нормативних актів, пише, що вони являють собою суперечності між правовими приписами відповідних актів, що виявляється у відмінностях у процесі регулювання аналогічних суспільних відносин. Сутність даного правового явища полягає у такому: колізії нормативних актів – це суперечності, які виникають лише між правовими актами; колізія виникає за наявності двох і більше правових актів, які регулюють аналогічні відносини; регулюючи одні й ті ж факти, відносини, правові акти пропонують різні змістом і формою шляхи регулювання; суперечності можуть бути врегульовані правовими засобами [187].

М.І. Матузов у своїх працях, присвячених питанням правореалізації, пише, що під юридичними колізіями розуміються розбіжності або суперечності між окремими нормативно-правовими актами, що регулюють одні й ті ж або суміжні суспільні відносини, а також протиріччя, що виникають у процесі правозастосування і здійснення компетентними органами і посадовими особами своїх повноважень [153, с. 424].

З точки зору І.Н. Сенякіна, юридична колізія – це протиріччя між двома чи декількома юридичними нормами (або виражаючими їх законами й іншими нормативними актами) у процесі правозастосовної діяльності. При колізії наявною є невідповідність між правовими приписами не лише за їх змістом, а й за формою виразу. Зустрічаючись із колізією юридичних норм, ми стикаємося з одним із видів протиріч у праві [131, с. 64].

У листі Міністерства юстиції України «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії», який був написаний у зв'язку зі зверненням народного депутата України Веревського, повідомляється, що неузгодженість між чинними нормативно-правовими актами, їхні протиріччя щодо одного й того самого предмета регулювання, а також суперечність між двома або більше формально чинними нормами права, прийнятими з одного і того ж питання, у теорії права відомі як колізія норм права [180].

Аналізуючи сутність колізії як явища, слід виходити із того, що вона жодним чином не залежить від суб'єктивної інтерпретації змісту правової норми відповідним суб'єктом правозастосовного процесу, адже це призводить до зменшення автономного характеру існування колізії, у той час як вона, автономність, є однією з обов'язкових ознак колізії [148, с. 15].

Під автономністю існування колізій слід розуміти той факт, що їх існування не залежить від усвідомлення компетентним суб'єктом наявності тих чи інших суперечностей у праві під час виконання ним відповідних дій щодо застосування норм права, зокрема трудового. Тобто реалізуючи правозастосування, відповідний суб'єкт пропускає положення норм права, які підлягають застосуванню, через власну свідомість, і саме під час цього розумового процесу стають відомими юридичні колізії. Однак це не означає, що аналітична діяльність правозастосовного суб'єкта породжує цю колізію, оскільки вона може існувати і до моменту її виявлення повноважним суб'єктом. Встановлення ж під час правозастосовної практики норм, які передбачають різний характер поведінки суб'єкта права в конкретній ситуації, лише виводить колізію на поверхню, робить її очевидною і вже вимагає застосування комплексу заходів щодо її вирішення.

Далі, вважаємо за необхідне зауважити, що при розгляді юридичних колізій у правозастосовній діяльності не можна обмежуватись лише взаємним протиріччям положень норм права з одного й того самого питання. Колізія як явище виникає тоді, коли між нормами права, зокрема трудового, що регламентують одну юридичну ситуацію, виникає певного роду неузгодженість. Однак така неузгодженість може виражатися не тільки у прямому протиріччі нормативних приписів, а й у тому випадку, коли дві чи більше норми права встановлюють різні за своїм характером варіанти вирішення тієї чи іншої ситуації. І хоча у цій ситуації правові приписи не є полярними, тобто прямо не суперечать та не виключають один одного, проте все одно суттєво ускладнюють процес обрання вірного рішення та адекватного розв'язання справи.

Наступним аспектом, який слід врахувати, є те, що колізії виникають тільки на рівні норм права. Що це означає? В Україні

склалася та функціонує романо-германська (або континентальна) система права, у якій головним джерелом права виступають закони на чолі з Конституцією та центральними кодифікованими нормативно-правовими актами (наприклад, Кодекс законів про працю України). Усі інші закони та підзаконні нормативно-правові акти створюються з урахуванням вищезазначених правових документів.

У англосаксонській системі в якості джерел права також активно застосовуються звичаї та судова практика (прецедент не право). Однак, як слушно наголошують О.П. Сергєєв та Ю.К. Толстой, звичаї як джерело права в континентальній системі відіграють незначну роль. Основний упор у правовому регулюванні зроблений на закон. По суті, звичаї зведені до правил (традицій) ділового обігу, які доповнюють чинне позитивне право. Прецедентне право в континентальній системі відсутнє. Судова практика якщо і визнається джерелом права (що має місце далеко не у всіх країнах), то тільки у вузьких рамках, стосовно тих відносин, які не врегульовані або не повністю врегульовані законом. До того ж існують чіткі правила на заповнення за допомогою законодавства наявних у праві прогалін, з тим щоб уникнути їх заповнення на практиці [37, с. 82].

Відтак якщо дві конфліктуючі (неузгоджені) норми містяться у, наприклад, постановах пленумів Верховного Суду України, чи, скажімо, норма закону йде у розріз із якимись положеннями пленумів ВСУ, це не можна вважати колізією, оскільки зазначені пленуми не є джерелом права. Хоча слід підкреслити, що на практиці правозастосовні органи, зокрема суди, як правило, користуються саме роз'ясненнями, рекомендаціями та вказівками вищестоящих судових інстанцій.

Також не буде вважатися колізією і випадок, коли положення, що містяться у конкретному акті правозастосування, прямо суперечать чи іншим чином не відповідають законодавству. Це свідчить, що правозастосовний суб'єкт або свідомо порушив норми чинного законодавства, або хоча й не мав бажання на вчинення такого порушення, проте в силу тих чи інших причин, наприклад через низький рівень правової культури та професійної обізнаності, невірною реалізував правозастосовні дії.

Ще одним моментом, який слід прокоментувати, досліджуючи колізії правозастосування, є це чинники, що сприяють їх виникненню. Вони мають об'єктивний та суб'єктивний характер. З цього приводу слід погодитись із думкою Ю.С. Шемшученко, який зазначає, що до об'єктивних чинників колізій відносять ті, що не залежать від волі законодавця та інших суб'єктів права. Це такі, що пов'язані: а) з динамікою правовідносин у часі, що має вияв у конфлікті старих правових норм, які не були офіційно змінені чи скасовані, з новими або в зміні характеру самих відносин; б) з поширенням відносин у просторі, основою яких є принцип території (у цьому випадку слід розрізняти два глобальних рівні, на яких виникають колізії: національний, або внутрішній, та міжнародний); в) з необхідністю диференційованого регулювання відносин, що передбачає наявність їх специфічних різновидів. За об'єктивний чинник можна вважати множинність органів правотворчості, які приймають норми, що певною мірою регулюють суспільні відносини [187]. Що ж стосується суб'єктивних чинників, то автор відносить до них ті, які мають безпосередній зв'язок з волею законодавця: відсутність чіткого розмежування законодавчої компетенції між органами правотворчості, внаслідок чого перетинаються предмети відання; відсутність повної інформації щодо правового регулювання певного питання; брак досвіду правотворення; непослідовна систематизація нормативних актів [187].

Також у даному контексті заслуговує на увагу точка зору М.Д. Гнатюк, яка вказує, що в процесі правового регулювання можуть виникати протиріччя двох видів. По-перше, між суспільними відносинами і спрямованими на їх регулювання правовими нормами. Такого виду протиріччя можна умовно назвати матеріальними. Вони мають об'єктивний характер, їх вирішення на певному етапі розвитку суспільства не виключає можливості їх виникнення знову, але правотворчі і правозастосовні органи повинні робити все можливе для їх своєчасного виявлення і щонайскорішого подолання [29, с.146-147]. Другу групу, з точки зору дослідниці, складають протиріччя між самими правовими нормами й інститутами. Природа даної групи суперечностей є похідною від суперечностей першого виду. Вони призводять до порушення узгодженості системи пра-

ва і виступають наслідком порушення законодавцем логіки її власного внутрішнього розвитку. Прикладами суперечностей даного виду можуть бути: прийняття законів з приватних питань, які можна урегулювати підзаконними актами; перевищення у законодавчому чи іншому акті міри відсилок до інших актів; непродумане запозичення іноземних правових інститутів, норм, стандартів без урахування національної правової системи, національної культури і менталітету тощо [29, с. 147]. На підставі вищевикладеного М.Д. Гнатюк доходить висновку, що можна виділити об'єктивні і суб'єктивні причини юридичних колізій. До перших слід віднести проблему суперечностей, динамізму і мінливості самих суспільних відносин. У зв'язку із цим право повинно постійно і упорядковано корегуватися. В якості суб'єктивних причин існування юридичних колізій у науці виділяються такі: відсутність необхідної правової культури, демократичних традицій, досвіду, низька якість законів та інших нормативних актів, прогалини у праві, непродуманість і слабка координація нормотворчого процесу, невпорядкованість правового матеріалу, нечітка або неповна його систематизація, недоліки в роботі відповідних органів, установ, посадових осіб, бюрократизм та інші фактори [29, с. 147].

Великий перелік суб'єктивних чинників виникнення колізій наводять у своїх працях О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. Серед них окрім вищезазначених автори визначають такі: недосконалу якість сучасного законодавства, що відображається у його суперечності та невідповідності правилам законодавчої техніки; недостатню системність нормативно-правових актів, що засновується на непослідовності, а також на наявності підзаконних нормативних актів, прийнятих із законодавчо нерегламентованих питань; низький рівень «розчистки» законодавства, що супроводжується одночасною дією нових та вже скасованих нормативних актів; недосконалість термінології нормативного масиву, що викликає труднощі правозастосовної практики, оскільки існування різноманітних характеристик рівнозначних правових термінів зумовлює виникнення колізії; відсутність системи нормативно-правових актів, які визначили б процес прийняття та ознаки нормативно-правового акта, що мав би законний характер; відсутність



наукових досліджень проблеми колізійних норм як основного засобу подолання юридичних колізій; невідповідність законодавства науково обґрунтованим положенням та принципам, що зумовлює його суперечливий характер, та ін. [157].

Зазначимо, що деякі суб'єктивні чинники, на які вказують О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко (як-от уточнення питань стосовно розуміння понять законодавства, нормативно-правового акта, конкретизація процесу їх прийняття тощо) можуть бути вирішені через прийняття спеціального нормативно-правового акта, наприклад, Закону «Про нормативно-правові акти». Слід зауважити, що законопроект такого документу вже вносився на розгляд Верховної Ради України народним депутатом О. Лавриновичем [114]. Даний документ містив ряд положень щодо офіційного визначення дефініцій таких понять, як система нормативно-правових актів, норма права, колізійна норма, аналогія закону, аналогія права тощо; визначав перелік суб'єктів нормотворчості, деякі аспекти техніки проектування нормативно-правових актів тощо. З викладеного видно, що даний документ становив би неабияку цінність для вдосконалення правозастосовної діяльності в усіх сферах суспільно-державного життя, в тому числі у сфері трудових відносин. Однак 29.06.2010 зазначений законопроект був відхилений Верховною Радою України.

Отже, враховуючи все вищевикладене, вважаємо, що під юридичною колізією слід розуміти зумовлені рядом об'єктивних та суб'єктивних чинників автономно існуючі суперечності (конфлікти), що виникають між двома чи більше нормами права з приводу врегулювання аналогічної ситуації та виявляються як у вигляді прямого протиріччя, так і в інших формах неузгодженості.

Юридичні колізії, як слушно зазначає Л.В. Мелех, безумовно, заважають нормальній, налагодженій роботі правової системи, нерідко порушують права громадян, негативно впливають на ефективність правового регулювання, стан законності і правопорядку, правосвідомість і правову культуру суспільства. Вони створюють незручності у правозастосовній практиці, ускладнюють користування законодавством громадянами [80, с. 25-26].

Окрім колізій під час правозастосування зустрічаються й інші

нетипові ситуації, які зовнішньо можуть нагадувати колізії, проте насправді не є такими. Зокрема, до юридичних категорій, що є схожими із колізіями, належать прогалини, юридичні помилки.

Прогалина у праві або законодавстві – це відсутність у системі чинного законодавства необхідної норми права для врегулювання тих чи інших питань. Тобто колізія характеризується такою схемою: є певна ситуація, що потребує нормативного впорядкування, і є дві чи більше норми права, які містять з цього приводу положення, зміст яких суперечить один одному або іншим чином не узгоджується і, як результат, унеможлиблює нормальне здійснення застосування норм трудового права. Тобто, простіше кажучи, перед суб'єктом правозастосування постає питання, яку ж саме норму слід обрати, щоб здійснити правозастосовні дії і не допустити порушення прав тих, стосовно кого вони реалізуються, та інших зацікавлених осіб. Прогалини ж у праві характеризуються тим, що існують суспільні відносини або виникає якась конкретна ситуація, а норми для її вирішення у чинному законодавстві немає. У такому випадку правозастосовні суб'єкти, як правило, звертаються до аналогії закону чи аналогії права. Аналогія закону – це застосування до суспільних відносин, які не були врегульовані чинним законодавством, положень нормативно-правових актів, які регулюють подібні суспільні відносини. У свою чергу, аналогія права передбачає застосування до суспільних відносин, що не зазнали правового впорядкування з боку нормотворця, загальних вимог та принципів права.

Вважаємо за необхідне підкреслити, що іноді прогалини та колізії дуже тісно переплітаються. Це можна проілюструвати на такому прикладі. Стаття 56 Кодексу законів про працю України чітко закріплює, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень [59]. При цьому дана стаття не передбачає за роботодавцем в односторонньому порядку встановлювати неповний робочий час. Однак положення ст. 32 цього ж Кодексу передбачає, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж

спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці [59]. Із змісту цієї норми стає очевидним, що якщо роботодавець доведе необхідність змін у організації виробництва та сповістить про це належним чином робітників, то він може в односторонньому порядку змінити ряд істотних умов праці, зокрема, встановити неповний робочий день. Зрозуміло, що положення вищезазначених статей певним чином суперечать та виключають одне одного, тобто наявний факт юридичної колізії. З іншого боку, відносини, що регулюють 32 та 56 норми КЗпП, не можна назвати повною мірою аналогічними (тотожними), а отже, вищевикладена ситуація може бути розглянута і як прогалина у праві. Адже трудові відносини та пов'язана із ними конкретна ситуація існує, а законодавчого її впорядкування немає. Відтак можемо констатувати, що колізії та прогалини можуть бути міцно пов'язані та подекуди сприяти появі один одного. Для вирішення таких ситуацій, як правило, до чинних норм права вносяться відповідні зміни та доповнення чи приймаються нові правові норми, які одночасно і заповнюють прогалину в законодавстві, і усувають протиріччя між конфліктуєчими з цього приводу нормами.

Юридичні помилки – це ситуація, при якій суб'єкт здійснює невірну оцінку об'єктивних умов суспільно-державного життя та вчиняє на підставі цього хибні дії. З нашої точки зору, юридичну помилку слід розглядати на двох рівнях, а саме: коли юридичну помилку вчинив нормотворчий орган – це відбувається у випадках, коли норма творець, по-перше, помилково вважає які-небудь відносини не підлягаючими правовому регулюванню; по-друге, помиляється в тому, що є можливість обійтися конкретизацією права при його застосуванні; по-третє, помилково передає вирішення питання на розсуд правозастосувача; по-четверте, видає норму, в якій немає необхідності; по-п'яте, вирішує питання не так, як це варто було б зробити відповідно до вимог певної норми [70, с. 113-114]. У даному випадку юридична помилка виступає як, так би мо-

вити, дефект волі нормотворця.

Однак дуже часто юридичних помилок припускаються не нормотворчі органи, а суб'єкти безпосереднього правозастосування, які невірною встановлюють юридичну основу справи (невірна кваліфікація справи).

З викладеного видно, що юридичні помилки, як і колізії, також супроводжуються наявністю певних суперечностей, однак перші у більшості випадків породжуються суб'єктивними чинниками та не мають такої автономії існування, як колізії. Тобто у переважній кількості випадків юридичні помилки повністю залежать від неправильного усвідомлення нормотворцем та (або) суб'єктом правозастосування фактичної та юридичної основи ситуації. Відтак помилка виникає на рівні свідомості певного суб'єкта, у той час як колізії існують об'єктивно, незалежно від того, усвідомлює їх компетентний орган або посадова особа чи ні.

Зазначимо, що у правовій літературі зустрічається така категорія, як юридичний конфлікт. З нашої точки зору, поняття юридичного конфлікту є ширшим за поняття юридичної колізії. Адже, по-перше, колізії завжди мають виключно правовий характер, у той час як юридичний конфлікт має відповідну юридичну складову, однак може й не вичерпуватися нею. Тобто дуже часто конфлікти виникають як суто соціальні, проте згодом перетікають у правову сферу, набуваючи відповідного юридичного забарвлення. З цього приводу слушно висловився В.О. Криволапчук, що юридичний конфлікт може виникнути в тих суспільних відносинах, які охоплюються правовим регулюванням або можуть бути надалі врегульовані правом. Саме та сфера суспільних відносин, яка за своїм характером може охоплюватись правовим регулюванням, а не регулюванням нормами моралі, звичаю і іншими соціальними нормами, є підґрунтям юридичного конфлікту. З одного боку, юридичний конфлікт виникає у власне правовій сфері, він суто нормативний, а з іншого – юридичний аспект може бути присутнім в інших соціальних конфліктах (міжнаціональних, економічних, політичних, екологічних, сімейних тощо). Будь-який соціальний конфлікт може набувати юридичної форми на певних стадіях свого розвитку [64, с. 404]. Далі автор зазначає, що у найбільш загально-

му вигляді юридичний конфлікт можна визначити як різновид соціального конфлікту, основною відмінною ознакою якого є наявність юридичної складової, яка передбачає, що конфлікт: виникає у сфері правового регулювання і долається за допомогою юридичних засобів і технологій; спочатку виникає як соціальний, а не юридичний, проте долається за допомогою юридичних засобів і технологій; спочатку виникає як юридичний, проте долається за допомогою засобів і технологій неправового характеру [64, с. 404].

Враховуючи значний негативний вплив, який здійснюють юридичні колізії на якість правозастосовної діяльності, в тому числі у сфері трудового права, доцільно зупинитися на шляхах їх подолання.

У цьому контексті вельми доречно згадати позицію, яку відстоював вітчизняний правознавець С.В. Бобровник. Автор вбачав два напрямки протидії юридичним колізіям, два можливі шляхи подолання колізій у праві.

Перший – це нормотворчість. Сутність цього напряму полягає у прийнятті органом нормотворчості в разі виявлення колізій одного з таких рішень: а) відмінити одну з конфліктуючих норм; б) змінити чи уточнити предмет регулювання; в) відмінити всі норми нового нормативно-правового припису, що виявляють протиріччя. Другий напрямок автор пов'язує з прийняттям колізійних норм, що надає можливість: а) звільнення нормотворчих органів від пояснень та зміни колізуючих норм; б) полегшення правозастосовної практики [16, с. 72]. Безпосередньо ж колізійні норми С.В. Бобровник розділяє на: 1) темпоральні норми, що спеціалізуються на розв'язанні колізій між чинними в різний час нормами права, тобто прийнятими у різний час щодо одного й того ж питання; 2) просторові норми, які забезпечують ліквідацію колізій між приписами, що діють у різноманітних просторових межах їх існування, на різній території; 3) ієрархічні норми, які забезпечують усунення колізій, що виникають між правовими нормами різної юридичної сили. Основними принципами розв'язання таких колізій є: верховенство Конституції; прийняття норм підзаконного характеру на основі виконання і відповідно до закону; найнижча юридична сила приписів локального характеру [16, с. 75-76]. Зага-

лом точка зору С.В. Бобровника з приводу дій, які слід вчинити в разі виявлення колізій, виглядає, на наш погляд, цілком прийнятною.

Схожу за своєю сутністю точку зору з приводу вирішення юридичних колізій висловлював і В.К. Бабаєв, називаючи так способи його вирішення: 1) тлумачення; 2) прийняття нового акта; 3) відміна старого; 4) внесення змін чи уточнень до чинного; 5) судовий, адміністративний, господарський розгляд; 6) систематизація законодавства, гармонізація юридичних норм; 7) переговорний процес, створення узгоджувальних комісій; 8) конституційне правосуддя [92, с. 372].

Виявити колізії та усунути їх – це дуже важливий момент у вдосконаленні системи правового регулювання суспільних відносин. Але це, як правило, процедура, яка триває певний проміжок часу, інколи навіть досить великий. Однак правозастосовні органи не можуть відмовитися від реалізації права суб'єктів, які звертаються до них по допомогу, посилаючись на неясність, нечіткість чи суперечливість законодавства. Тому має бути встановлений певний порядок, який би передбачав, яким же власне чином повинен діяти суб'єкт, коли у нормах, які він повинен застосувати, виявляється колізія. М.Д. Гнатюк, аналізуючи правозастосування, пише, що компетентні органи і посадові особи у випадку виявлення колізій зазвичай керуються такими правилами: а) якщо суперечать один одному акти одного й того ж органу, але видані у різний час, то застосовується останній, за принципом, запропонованим ще римськими юристами: пізніше виданий закон відміняє попередній у всьому тому, в чому він з ним розходиться; б) якщо колізійні акти видані одночасно, але різними органами, то застосовується акт, що має вищу юридичну силу (наприклад, закон і указ, указ і постанова уряду, постанова уряду і акт галузевого міністерства); в) якщо розходяться загальний і спеціальний акти одного рівня (колізія по горизонталі), то застосовується останній; якщо різного рівня (колізія по вертикалі), то загальний [29, с. 149].

У більш розгорнутому вигляді порядок дій повноважних органів та посадових осіб при виявленні колізій під час правозастосування, на нашу думку, визначається у листі Міністерства юстиції

України. Зокрема, даний документ встановлює: у разі існування неузгодженості між нормами, виданими одним і тим самим нормотворчим органом, застосовується акт, виданий пізніше, навіть якщо прийнятий раніше акт не втратив своєї чинності. Така неузгодженість може виникнути внаслідок того, що прийняття нової норми не завжди супроводжується скасуванням «застарілих» норм з одного й того ж питання; у разі існування суперечності між актами, прийнятими різними за місцем в ієрархічній структурі органами – вищестоящим та нижчестоящим, застосовується акт, прийнятий вищестоящим органом, як такий, що має більшу юридичну силу [180]. Також у вищезазначеному листі Мінюсту вказано, що в разі існування неузгодженості між актами, виданими одним і тим самим органом, але які мають різну юридичну силу, застосовується акт вищої юридичної сили. Наприклад, у випадку суперечності норм закону та Конституції України, які прийняті Верховною Радою України, колізія вирішується на користь Конституції, яка має найвищу юридичну силу. При розбіжності між загальним і спеціальним нормативно-правовим актом перевага надається спеціальному, якщо він не скасований виданим пізніше загальним актом [180].

Резюмуючи проаналізований у даному підрозділі матеріал, можемо з упевненістю стверджувати, що юридичні колізії, в тому числі у сфері трудового права, суттєво ускладнюють роботу суб'єктів правозастосування та впливають як на її якість, так і оперативність. Адже правозастосовна діяльність хоча і включає певний творчий елемент, однак при цьому реалізується за певним стандартом, схемою. Тобто цей творчий аспект правозастосування все одно реалізується в межах встановлених конкретними нормами трудового та суміжних галузей законодавства. А у випадку, коли виникає колізія, компетентний орган чи посадова особа ще змушені визначати, яку ж саме із двох чи більше норм, що зіткнулися, слід обрати для прийняття вірного рішення у справі. Тобто правозастосовний суб'єкт фактично має вирішити дві юридичні ситуації: розв'язати справу, яка потребує його правозастосовного втручання, та подолати колізію таким чином, щоб не порушити при цьому законодавства. Такі ситуації є складними навіть для суб'єктів, для

яких правозастосування є основним видом діяльності, тобто здійснюється ними на професійній основі (наприклад, суди); що вже казати про тих суб'єктів, які не мають необхідних юридичних знань і для яких застосування норм права є лише супутнім напрямком їх діяльності.

Отже, під юридичною колізією запропоновано розуміти зумовлені рядом об'єктивних та суб'єктивних чинників автономно існуючі суперечності (конфлікти), що виникають між двома чи більше нормами права з приводу врегулювання аналогічної ситуації та виявляються як у вигляді прямого протиріччя, так і в інших формах неузгодженості.

## **2.5. Шляхи вдосконалення ефективності правозастосування у трудовому праві**

Однією із обов'язкових умов розбудови демократичної, правової, соціальної держави із розвиненим громадянським суспільством є всебічне вдосконалення механізму реалізації права. Особливо гостро стоїть питання вдосконалення в усіх найбільш важливих сферах суспільного життя такої форми правореалізації, як правозастосування. Адже низький рівень ефективності правозастосовної діяльності може завдати суттєвої шкоди як окремим суб'єктам, так і суспільству в цілому.

Неякісний та неефективний правозастосовний процес поступово виливається у негативне ставлення людей до влади, зниження рівня довіри до неї, населення перестає вірити у здатність влади ефективно керувати суспільними процесами, що, у свою чергу, може призвести до появи дисбалансу в усій системі суспільно-державних відносин. З огляду на це перед державою постає важливе завдання, сутність якого полягає в організації та налагодженні правозастосовної системи таким чином, щоб рівень її ефективності максимально відповідав нагальним потребам суспільства, забезпечував його стабільний розвиток та гарантував надійний захист. Враховуючи мінливість та динамізм суспільних відносин, постійне підвищення ефективності правозастосовної діяльності, зокрема у



сфері трудових відносин, має перетворитися на безперервний процес.

Перед тим як перейти до аналізу шляхів підвищення ефективності застосування норм трудового права, насамперед слід встановити, що ж власне являє собою ця ефективність, у чому саме виявляється вона чи, навпаки, її відсутність.

У тлумачному словнику термін «ефективність» визначається як характеристики якого-небудь об'єкта, що відображають його суспільну корисність, продуктивність та інші позитивні якості. У свою чергу, «ефективний» – це такий, що приводить до настання потрібних наслідків, результатів [25, с. 358].

З наведеного визначення можна зробити висновок, що ефективність нерозривно пов'язана із досягненням поставленої мети чи виконанням запланованих завдань.

У юридичній літературі, як правило, питання про ефективність правозастосовної діяльності пов'язане з питанням про ефективність правових норм. Правозастосування виступає як засіб для досягнення тих цілей, які стоять перед правовою нормою. Ці цілі підпорядковуються загальним цілям правового регулювання праввідносин. Таким чином, ефективність правозастосовних актів може оцінюватись лише за ступенем досягнення тих же соціальних цілей, що й ефективність правових норм [62, с.172-173].

Слід згадати думку деяких дослідників з приводу ефективності правозастосовної діяльності, що правозастосовній діяльності притаманні власні, самостійні цілі, відмінні від цілей застосовуваних норм [69, с. 91]. Однак, з нашого погляду, все ж більш ґрунтовною виглядає позиція авторів, які підходять до визначення ефективності правозастосування через досягнення ним цілей, поставлених у правових нормах. Адже правозастосування – це лише форма, зміст якій надає відповідна діяльність, основні компоненти якої, зокрема цілі, визначаються певними нормами права. З цього приводу доречно згадати думку Є.П. Шикіна, який вказував, що цілі правозастосування зумовлені нормативною основою механізму правового регулювання. У нього не може бути якихось інших, не передбачених правом цілей [94, с. 6]. Відтак можемо стверджувати, що ефективність норм трудового права та

ефективність діяльності щодо їх застосування слід розглядати як загальне та окреме (специфічне), оскільки правозастосування не єдиний спосіб та критерій досягнення цілей норм права і оцінювання ефективності їх регулятивного. До того ж, як справедливо зазначає В.О. Котюк, сам характер дії правових норм у напрямі досягнення цілей може бути різний, в тому числі: 1) інформаційний, ідеологічний, загальновиховний; 2) реалізація норм права через їх дотримання, виконання і використання – безпосередня реалізація права; 3) державно-владна діяльність компетентних органів із забезпечення реалізації правових норм – так звана правозастосувальна реалізація. Таким чином, в одних випадках ефективність норми забезпечується тільки за рахунок її власної дії, в інших – як результат дії системи «норма плюс її застосування» [62, с. 172-173].

Зазначимо, що в радянській юридичній літературі було сформульоване визначення ефективності правозастосування як співвідношення між результатами індивідуального регулювання і метою правової норми [68, с. 21-75; 105, с. 88], яке ми вважаємо цілком коректним. Більш розгорнуте визначення ефективності правозастосовної діяльності пропонує В.О. Котюк, який пише, що загальною мірою ефективності правозастосування є положення, наскільки повно і реально користуються громадяни та інші суб'єкти правами, передбаченими законом, які забезпечуються правоохоронними органами, наскільки точно вони виконують свої обов'язки. В цілому ефективність правозастосовних актів можна визначити як співвідношення між результатами індивідуального регулювання і метою правової норми, при якому в індивідуальному акті регулювання використані, в рамках закону, певні можливості для розсуду правозастосування [62, с. 173-174].

Цікавою видається точка зору В.О. Сиринька, який, досліджуючи ефективність правозастосовної діяльності органів виконавчої влади, зазначає, що можна виділити величезну різноманітність конкретних цілей, що лежать в основі різних норм права, але в кінцевому підсумку всі вони зводяться до справедливої впорядкованості суспільних відносин і підпорядкованості тим цілям і завданням, які покладає на себе держава. Деякі державні

цілі можуть бути досягнуті і без допомоги права. Однак більшість із них досягається шляхом здійснення цілей конкретних правових норм, потім на основі досягнутого – цілей правових інститутів і, нарешті, цілей галузей права і міжгалузевих правових комплексів. При цьому при оцінці ефективності правозастосування необхідно враховувати, що деякі норми права і законодавчі акти переважно спрямовані на досягнення не однієї, а кількох цілей одночасно. Поряд із цим зустрічаються правові комплекси, норми яких мають практично лише одну безпосередню мету, або такі, де виділяти мету окремої норми безглуздо [132, с. 59]. У зв'язку із цим правник підкреслює, що ефективність правозастосування можна розглядати і стосовно відносного досягнення цілей окремих норм права, і щодо досягнення цілей правових систем більш загального рівня. Тобто, на нашу думку, можна виокремити ефективність правозастосування міжгалузевих правових комплексів, галузі права, інституту права в цілому, ефективність правозастосування конкретних правових норм. Проте ефективність правозастосовної діяльності окремої галузі або інституту права не дорівнює простій сукупності ефективності застосування окремих норм права. Їхня ефективність визначається лише як загальна тенденція в масі окремих відхилень на основі аналізу практики [132, с. 60]. На підставі викладеного дослідник доходить висновку, що під ефективністю правозастосовної діяльності органів виконавчої влади розуміється найбільш повне і оперативне досягнення результатів конкретною правовою нормою, інститутом права, галуззю права стосовно поставлених цілей і завдань шляхом видання та реалізації правозастосовних актів, за умови дотримання принципів правозастосування та забезпечення їх реального виконання [132, с. 72-73]. В цілому така точка зору виглядає цілком прийнятною, адже, дійсно, дуже часто окремі норми права не мають чітко вираженої власної мети (окрім, звісно, загальноправової мети впорядкування суспільних відносин). Тому, здійснюючи застосування норм трудового права, компетентний суб'єкт реалізує положення тих самих окремих правових норм, проте мета, якої він при цьому досягає, може стосуватися більшого правового утворення (явища), наприклад інституту.

Отже, враховуючи проаналізований матеріал, вважаємо, що

під ефективністю правозастосовної діяльності у сфері трудового права слід розуміти такий її стан, який гарантує найбільш повне досягнення цілей норм та інститутів трудового права при мінімальних затратах часу та ресурсів.

Далі слід визначитись, яким же власне чином (якими шляхами) можна впливати на діяльність із застосування норм трудового права у напрямі підвищення її ефективності.

Задля того щоб покращити ефективність правозастосовної діяльності, слід встановити, які фактори негативно впливають на процес її здійснення. З цього приводу варто погодитись із Ю. Тихомировим, який наголошував, що правозастосовну діяльність погіршують ряд чинників: 1) недостатня правова урегульованість управління; 2) низький рівень управлінської кваліфікації і правової культури посадових осіб; 3) корумпованість частини державних службовців; 4) нерішучість під час прийняття нових рішень і перестраховка, бездіяльність; 5) протиставлення законності та доцільності у процесі правозастосування, прийняття рішень, оцінки ситуацій і функціональних вчинків працівників; 6) перебільшення ролі адміністративного розсуду і легально встановленої компетенції органу, посадової особи, службовця понад межі закону [159, с. 99-100]. В. Потапов серед чинників, що знижують ефективність правозастосування, називає: 1) суперечливість чинного законодавства (як по вертикалі, так і по горизонталі); 2) відсутність стабільної практики його застосування; 3) зневажливе ставлення окремих посадових осіб до дотримання законності як принципу і методу діяльності; 4) недоліки в підготовці і розстановці кадрів; 5) слабкість та неефективність контролю за діяльністю посадових осіб [101, с. 16].

Хоча вищезазначені недоліки наводяться авторами в аспекті дослідження системи державного управління загалом, вони є цілком справедливими та актуальними і для сфери трудових відносин, оскільки останні співвідносяться із першими як частина та ціле, а окрема частина завжди тією чи іншою мірою наслідуює властивості цілого.

Сьогодні в юридичній літературі пропонуються різні точки зору щодо умов та шляхів підвищення ефективності

правозастосовної діяльності.

Так, В.В. Лазарев у своїх працях поділяє всі умови ефективності правозастосовної діяльності на загальні та спеціальні. До перших дослідник відніс економічний і політичний лад суспільства, а також його культуру. Очевидно, що автор має на увазі й юридичну культуру також. Що ж до спеціальних умов підвищення ефективності правозастосування, то до них, на думку В.В. Лазарева, належать: соціальна значимість, обґрунтованість і досконалість правових норм (якість законодавства); досконалість процесуальних норм правозастосовної діяльності; встановлення законодавцем необхідності і меж правозастосування; законність; належну організацію правозастосовних органів, їх забезпеченість матеріально-технічними засобами [69, с. 101-106]. На основні позитивні та негативні сторони такого підходу до умов покращення правозастосування вказували І. Кузнєцов та І. Самощенко. Науковці зазначають, що плюс наведеної позиції в тому, що автор зробив чіткий розподіл умов ефективної діяльності із застосування правових норм на загальні та спеціальні. З іншого боку, І. Кузнєцов та І. Самощенко підкреслюють, що суттєвим недоліком є те, що спеціальні умови не мають відповідного тісного зв'язку з центральними елементами правозастосовного процесу, внаслідок чого вони, по-перше, є неповними; по-друге, виглядають занадто деталізованими; і нарешті, по-третє, не наведено єдиного критерію, за яким мають відбиратися зазначені умови [105, с. 93].

Також слід згадати науковий аналіз умов ефективності правозастосування, запропонований Є.П. Шикінім. Його позиція, на нашу думку, є більш розгорнутою порівняно з попередньою.

Дослідник вважає, що ефективність правозастосування залежить від: а) фактору оптимальної норми права (якість законодавства); б) чинника управління (рівень наукової організації праці суб'єктів правозастосування, його організаційна структура, порядок його діяльності, чіткість розподілу функцій, компетенцій, злагодженість і узгодженість всіх ланок системи правозастосовних органів); в) фактору мікроклімату (відносини між суб'єктами правозастосування і членами колективу: творча критика і самокритика, бюрократизм, формалізм, тяганина і т.д.); г) суб'єктивного

фактору (особистісні характеристики суб'єкта правозастосування: його політична зрілість, знання ним права, рівень правосвідомості, професійна етика, авторитет, досвід, високі моральні якості, загальний культурний рівень); д) фактору середовища (знання, розуміння і схвалення права та правозастосування населенням, пропаганда права і т.д.); е) матеріально-технічного фактору (забезпеченість правозастосовного суб'єкта ресурсами); ж) фактору естетики [94, с. 8-13].

У цілому пропозиція Є.П. Шикіна є досить вдалою, однак слід зазначити, що автор підходив до визначення умов підвищення правозастосовної діяльності у загальному вигляді, не враховуючи особливостей тієї чи іншої сфери, де відбувається правозастосування. Тож очевидно, що вищезазначений перелік умов може як доповнюватись, так і навпаки, скорочуватись залежно від специфіки конкретних суспільних відносин.

Враховуючи все вищевикладене, вважаємо, що підвищити ефективність правозастосовної діяльності у сфері трудового права можна в такі способи:

1. Підвищити якість правотворчої діяльності. Як ми вже неодноразово зазначали, норма права є юридичною основою правозастосування, тож ефективність застосування норм трудового права прямо залежить від того, наскільки якісно працюють правотворчі органи та посадові особи. Правотворчість – це соціальна, державна і громадська діяльність, у результаті якої утворюється, підтримується і розвивається система законодавчих актів та інших правових норм. Частиною правотворчості є власне законодавча діяльність (законотворчість) [67, с. 37]. В.М. Корельський вказує, що правотворчість являє собою специфічну, таку, що вимагає особливих знань і умінь, інтелектуальну діяльність, пов'язану зі створенням або зміною існуючих у державі правових норм [155, с. 298]. В.М. Горшеньов розуміє під правотворчістю діяльність зі створення та розвитку чинної системи права шляхом розробки, обговорення та прийняття нормативних актів [36, с. 40].

Погоджуючись з думкою А.О. Рибалкіна, вважаємо, що «правотворчість» – це родове поняття, яке включає два види діяльності зі створення правових норм: законотворчість – створен-

ня правових норм, що дістають закріплення в актах вищої юридичної сили (законах), та нормотворчість – діяльність із прийняття правових норм на основі та до виконання законів [129, с. 13].

І законотворчість, і підзаконна нормотворчість являють собою складні процеси, які включають виявлення необхідності впорядкування тих чи інших суспільних відносин, розробку проекту відповідних нормативно-правових актів, їх обговорення, документальне оформлення та безпосереднє впровадження у життя. Складність правотворчих процедур, а також досить велика кількість суб'єктів, що їх здійснюють, так чи інакше призводить до появи у законодавстві різного роду недоліків, як-от прогалин, колізій, юридичних помилок, великої кількості оціночних категорій, неточностей у формулюванні тощо. Усе це, у свою чергу, неминуче впливає на ефективність правозастосовного процесу – страждають його якість та оперативність.

Слід зазначити, що деякі дослідники, наприклад І. Дюрягін, висловлювали точку зору, згідно з якою ефективність правозастосування прямо залежить від якості законодавства. Проте далі автор стверджує, що вказану залежність між якістю законодавства і якістю правозастосування не слід розуміти в тому сенсі, що при низькій якості законодавства не можна досягнути високої ефективності правозастосування. Саме низька якість законодавства (наявність у ньому прогалин, протиріч, нечітких формулювань і т.д.) визначає часом високу ефективність правозастосовних актів, за допомогою яких долаються ще наявні в законодавстві окремі протиріччя, застосовується аналогія закону і аналогія права, здійснюється обмежувальне або розширене тлумачення змісту правових норм, тобто забезпечується втілення в життя справжньої волі законодавця [81, с. 17]. З одного боку, така позиція має раціональне зерно, адже дійсно, недосконалість трудового законодавства змушує суб'єктів правозастосування активізувати свої аналітичні, наукові, практичні, технічні та інші зусилля з метою вирішення певної ситуації, що потребує правозастосовного втручання. З іншого боку, правозастосовна діяльність реалізується за певною встановленою схемою, моделлю, і в обов'язки відповідних компетентних органів та посадових осіб входить обирати конкретну нор-

му, що найбільше відповідає ситуації, яка склалася, та застосовувати її. При цьому творчий аспект правозастосовної діяльності реалізується виключно в межах законодавства. Випадок, коли суб'єкт правозастосування крім того, що повинен розв'язати певну життєву ситуацію, додатково має вирішити недоліки законодавства, це може загрожувати рядом негативних моментів:

- по-перше, зниженням оперативності діяльності правозастосовного суб'єкта, адже він буде змушений більш детально зупинитися на стадії встановлення юридичної основи справи;

- по-друге, суб'єкт правозастосування може не мати необхідного рівня професійної та юридичної культури для правильного вирішення ситуації в умовах наявності тих чи інших недоліків законодавства;

- по-третє, існує ймовірність того, що усуваючи ті чи інші недоліки законодавства під час здійснення правозастосовної діяльності, суб'єкт може вийти за межі своєї компетенції та відповідних їй повноважень, тобто можливі зловживання (як свідомі, так і неумисні).

- по-четверте, кожна ланка механізму правового регулювання має виконувати свої функціональні обов'язки: правотворчі органи та посадові особи – створювати якісну, надійну та таку, що відповідає існуючим потребам суспільства, нормативно-правову базу; правозастосовна ланка – втілювати ці норми у життя. Тож коли виникають недоліки у роботі однієї з ланок, то й усувати їх має саме вона. Так, недоліки законодавства мають усуватися повноважними органами через той же спосіб, у який створюються норми права, тобто через правотворчість. Не можна заперечити, що існує велика кількість випадків, у тому числі у сфері трудового права, коли суб'єкти правозастосування, застосовуючи аналогію закону чи права, усували недоліки законодавства самотійно, без втручання нормотворця. Однак застосувати аналогію закону чи права не означає повністю розв'язати проблему, адже недолік не усунуто, він нікуди не подівся, просто правозастосовним суб'єктом було знайдено альтернативний у даних умовах шлях, який дозволив йому оминати чи переступити певні законодавчі негаразди. Обов'язок же вирішити ці проблемні питання у законодавстві остаточно все



одно належить правотворцю.

Тож з вищевикладеного стає цілком очевидно, що з метою підвищення ефективності застосування норм трудового права має бути вжито низку заходів ще на рівні правотворення, наприклад: постійне спостереження за динамікою та змінами у трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах, оновлення у зв'язку із цим чинного трудового законодавства, розробка та прийняття нових норм із наступним скасуванням норм, на зміну яким вони приходять, постійні моніторинг та ревізія трудового законодавства, вдосконалення процесуально-процедурних моментів на рівні відповідних нормативно-правових актів, кодифікація та уніфікація трудового законодавства, а також його гармонізація із міжнародними нормами, вимогами та стандартами у сфері використання найманої праці тощо.

2. Наступним кроком на шляху покращення ефективності має стати правильний розподіл компетенцій між суб'єктами правозастосування. Для сфери трудового права це питання особливо актуальне, оскільки коло суб'єктів, що можуть застосовувати його норми, ширше, аніж у інших галузях права. Правильна науково обґрунтована організація структури правозастосовних органів та посадових осіб, а також чіткий розподіл між ними питань, які вони можуть вирішувати, є однією із заporук ефективного правозастосування, адже це гарантує відсутність конфліктів повноважень, унеможливорює тяганину та перекладань своїх обов'язків щодо застосування норм трудового права на інших суб'єктів тощо.

Особливого значення питання розподілу правозастосовних повноважень набувають під час вирішення трудових спорів (як індивідуальних, так і колективних), оскільки трудове законодавство передбачає декілька різновидів суб'єктів, що здійснюють розв'язання трудових конфліктів.

Вважаємо за необхідне підкреслити, що вдосконалення організації системи суб'єктів, які застосовують норми трудового права, як одного зі шляхів підвищення ефективності правозастосування безпосередньо пов'язане із нормотворчістю. Адже основні питання щодо розмежування повноважень та сфер регулятивного впливу правозастосовних суб'єктів визначається на рівні законодавства, що зайвий раз підкреслює значення якісної нормотворчості

для ефективної правозастосовної діяльності.

І якщо чітке законодавче визначення повноважень суб'єктів правозастосування, що діють на підставі державної влади, є цілком зрозумілим, адже це є вимогою ст. 19 Конституції України, де записано, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [61], то у випадку, коли суб'єктами застосування норм трудового права виступають інші, не державні суб'єкти, постає питання, чи може законодавець визначати їх повноваження. Відповідь, з нашої точки зору, очевидна – так. Адже будь-яке правозастосування базується на владі, а отже, доволі ймовірні випадки зловживання нею. Тому обов'язок держави – спостерігати за тим, як носії владних повноважень реалізують їх, та при необхідності захищати тих, стосовно кого ця влада реалізується, від свавілля. Звісно, ступінь законодавчої регламентації правозастосовної функції суб'єктів, які мають недержавну природу, може бути меншим; крім того, деякі аспекти застосування норм трудового права можуть визначатися локальними нормами.

3. Ще одним важливим моментом, який слід враховувати у процесі поліпшення ефективності застосування норм трудового права, є постійне підвищення рівня професійної та правової культури, а також правосвідомості.

Для людини володіння професійною культурою – це результати трудової діяльності, які зумовлені високим ступенем професійної моралі та загальноприйнятими нормами поведінки особи [16, с. 74]. Професійна культура характеризує особу як працівника, його обізнаність у своїй спеціальності, ставлення до професійних обов'язків, продуктивність та якість роботи та ін.

Правова культура – це частина духовної культури, яка характеризує ступінь досконалості законодавства, його знання і розуміння громадянами і посадовими особами, правильної реалізації правових вимог та дотримання законності в суспільстві [95, с. 115]. Вона являє собою позитивну якість розвитку правового життя суспільства і особистості. Правова культура суспільства – це позитивна якість розвитку правового життя суспільства, яка

забезпечує його стабільність і подальший прогрес [178, с. 112].

Правова культура виступає важливим елементом, що характеризує рівень правової зрілості особи. Причому мається на увазі не проста обізнаність щодо наявності тих чи інших правових положень та їх дотримання, а вміння розпізнавати, усвідомлювати право як одну з найвищих суспільних цінностей і на підставі цього судити про його вимоги та принципи.

Правосвідомість є сукупністю уявлень і почуттів, ідей та переконань, що виражають ставлення людей до права і правових явищ у громадському житті [155, с. 334]. З приводу даного явища слушно зазначає О.Ф. Скакун: «Правосвідомість – це система ідей, уявлень, емоцій і почуттів, які виражають ставлення індивіда, групи, суспільства до чинного, минулого та бажаного права, а також до діяльності, пов'язаної з правом. Ключовий пункт правосвідомості – усвідомлення людьми цінностей природного права, прав і свобод людини і оцінка чинного права з погляду його відповідності загальнолюдським цінностям, що знайшли закріплення в міжнародних документах про права людини. Правосвідомість не тільки виражає ставлення індивіда до правової дійсності, а й спрямовує її на певні зміни в правовому середовищі, прогнозує і моделює їх» [133, с. 462].

У чому ж полягає цінність вищезазначених явищ у розрізі підвищення ефективності правозастосування? Річ у тому, що професія і правова культура, а також правосвідомість відображають особистісну складову у процесі правозастосовної діяльності.

Будь-які правозастосовні дії, перед тим як знайти своє відображення на практиці, проходять через свідомість суб'єкта, який їх здійснюватиме. І саме вищезазначені явища створюють необхідне ідеологічне та психологічне підґрунтя для правильного правозастосування. При цьому чим вищий рівень зазначеної культури та правосвідомості, тим нижча імовірність вчинення різного роду порушень під час здійснення застосування норм трудового права. Слід наголосити, що для сфери трудового права питання підвищення правової культури та правосвідомості суб'єктів правозастосування є особливо актуальним. Адже якщо в інших галузях права застосування правових норм, як правило, здійснюється

професійними суб'єктами, для яких воно є одним з центральних видів діяльності, тобто вони мають необхідні юридичні знання, вміння, навички, практичний досвід тощо, то в межах трудових відносин застосування відповідних правових норм може здійснюватися суб'єктами, які не завжди мають юридичну освіту та володіють необхідним рівнем юридичної обізнаності з приводу тих чи інших випадків правозастосування. Це, у свою чергу, призводить до випадків неправильного застосування норм трудового права та відповідного зниження ефективності правозастосовної діяльності.

Як обов'язкові елементи ефективності правозастосування правова і професійна культура та правосвідомість присутні на кожному з етапів правозастосовного процесу і суттєво впливають на якість їх протікання. Адже чим більше необхідних знань, вмінь, навичок та професійного досвіду у суб'єкта правозастосування:

- по-перше, тим якісніше та оперативніше він може здійснити усі необхідні дії щодо встановлення фактичних даних у справі, зібрання та закріплення доказового матеріалу;

- по-друге, тим точніше та правильніше він визначить юридичну основу справи, тобто обере необхідні норми трудового права та здійснить юридичну кваліфікацію;

- по-третє, в разі виникнення тих чи інших законодавчих ускладнень під час здійснення правозастосовних дій значно вищою буде імовірність правильного усунення недоліків законодавства та адекватного вирішення ситуації;

- по-четверте, правильніше та грамотніше приймаються та оформлюють правозастосовні акти.

Особливе значення підвищення рівня правової культури та правосвідомості правозастосовних органів відіграє як засіб протидії таким негативним проявам у їх діяльності, як хамство, безпідставна тяганина, особиста зацікавленість правозастосовних суб'єктів у прийнятті відповідного рішення, корупція тощо. Здійснюючи відповідні правозастосовні дії, компетентні органи та посадові особи повинні керуватися принципами верховенства права, законності та гуманізму, вони мають виходити із пріоритету прав людини та громадянина (зокрема, права на труд), діяти не з власних корисних

мотивів, а спиратися на потреби та інтереси як окремих осіб, так і суспільства в цілому.

4. Як ще один напрям вдосконалення ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права, на нашу думку, слід вказати підвищення якості державного нагляду та контролю за законністю правозастосування.

Правозастосування у кожному випадку його здійснення пов'язане з реалізацією владних повноважень. Тож обов'язок держави – спостерігати за протіканням правозастосовних процесів та контролювати законність їх здійснення щодо тих чи інших осіб. У разі необхідності контрольно-наглядові органи можуть втручатися у здійснення правозастосовної діяльності з метою попередження та припинення порушення прав тих, стосовно кого вчиняються правозастосовні дії, відновлення порушених прав та притягнення винних осіб до відповідальності.

Контроль за законністю застосування норм трудового права може бути як внутрішнім, так і зовнішнім. Внутрішній здійснюється вищестоящими органами та посадовими особами всередині однієї організаційної структури (наприклад, коли власник підприємства, установи, організації контролює роботу уповноваженого ним органу чи посадової особи.). Зовнішній же контроль реалізується органами та посадовими особами, які перебувають за межами організаційної структури підконтрольного об'єкта. Суб'єкти, які виконують зовнішні контрольно-наглядові повноваження, як правило, здійснюють їх на професійній основі, тобто це є їх основною чи однією з основних функцій, вони створюються та діють спеціально для даного виду діяльності і мають у своєму розпорядженні необхідний обсяг компетенції та відповідних їй повноважень. Прикладом таких контрольно-наглядових органів є Держгірпромнагляд України, прокуратура тощо. Слід також визначити контролюючу функцію судів, для яких вона хоча й не є основною, проте вони все одно у певній частині її реалізують, розглядаючи ті чи інші спірні ситуації, тощо.

5. Останній напрям підвищення ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права, який ми хочемо зазначити у межах даного дисертаційного дослідження, – це

поліпшення кадрового та матеріально-технічного забезпечення правозастосування.

Кадрове забезпечення – це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління, змістом якої є забезпечення правозастосовних органів необхідним контингентом людей, що відповідають певним вимогам, а також інформацією про них, впровадження науково обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання виконання ними своїх функціональних обов'язків та надання їм правового захисту.

На важливості кадрового забезпечення державної служби наголошується в Указі Президента України «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій», де записано, що успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів виконавчої влади всіх рівнів. Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення [112]. Далі у зазначеному документі вказується, що для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних органів та їх апарату у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. В основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю [112].

Слід зазначити, що якщо у діяльності щодо кадрового забезпечення державних правозастосовних органів держава бере безпосередню участь, то коли питання стосується зазначеного забезпечення правозастосовної діяльності суб'єктів, що діють на підставі господарської влади, – опосередковану участь. Тобто право призначати адміністрацію підприємств, установ, організацій, які діють не на підставі державної форми власності, належить власнику.

Відтак обов'язок держави – створити усі необхідні умови для того, щоб власник міг здійснити для себе відбір професійних і кваліфікованих працівників.

Стосовно матеріально-технічного забезпечення необхідно сказати, що воно полягає у наданні правозастосовним суб'єктам усіх необхідних матеріальних та технічних ресурсів для нормального здійснення ними свого функціонального призначення. До основних матеріально-технічних ресурсів слід віднести приміщення, транспорт, технічні засоби, фінансування, документи, методичну та наукову літературу тощо. Знову ж таки слід наголосити, що матеріально-технічне забезпечення державних правозастосовних органів лягає на плечі держави та, відповідно, здійснюється за її рахунок. В усіх інших випадках держава лише створює умови для того, щоб власники підприємств, установ, організацій мали змогу самостійно, за власні кошти забезпечити матеріально-технічними ресурсами правозастосовні органи з метою гарантування їх якісної та ефективної роботи.

Отже, усе вищевикладене дає підстави стверджувати, що сьогодні якість правозастосовної діяльності у сфері трудового права ще далека від ідеальної, проте ті недоліки, що існують у ній, не є неподоланими і цілком можуть бути вирішені завдяки кропіткій та послідовній роботі. При цьому необхідно мати на увазі, що підвищення ефективності застосування норм трудового права можливе не лише через вдосконалення нормативно-правової бази, а й через відповідні зміни та перетворення у соціальному середовищі, в якому, власне, і функціонують правові норми та правозастосовні суб'єкти. Ці перетворення, з нашої точки зору, обов'язково мають супроводжуватись проведенням з боку держави активної кадрової, виховної, ідеологічної та іншої роботи.

## ВИСНОВКИ

У монографії наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – удосконалення правозастосування та визначення його місця в трудовому праві. В результаті проведеного дослідження проаналізовані положення нормативно-правових актів щодо регламентації діяльності суб'єктів у сфері трудових відносин, з'ясовані позиції науковців стосовно цих питань, сформульовано низку нових наукових положень і висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети. До найбільш важливих із них слід віднести наступні:

1. Обґрунтовано, що створення ефективного та надійного механізму реалізації трудового права є одним з головних завдань держави. Під нормами трудового права запропоновано розуміти встановлені та (або) ратифіковані державою формально визначені правила поведінки загальнообов'язкового характеру, які регулюють трудові та тісно пов'язані із ними відносини через надання їх суб'єктам відповідних прав та покладання на них обов'язків, виконання яких забезпечується силою державного впливу аж до примусу;

2. Фундаментальне значення норм трудового права для механізму правореалізації полягає в тому, що вона, строго кажучи, є вмістилищем того матеріалу, з яким працює зазначений механізм. Тобто норми об'єктивного права, а точніше їх зміст, їх приписи являють собою те нормативне підґрунтя, на підставі якого суб'єкти трудового права реалізують свої можливості – суб'єктивні права;

3. Окреслено основний перелік загальних (родових, спільних) властивостей правозастосування: а) являє собою найбільш складну форму реалізації права, оскільки базується на процесі опосередкованої реалізації права, тобто коли право не може бути реалізовано суб'єктом самотійно і вимагає стороннього втручання; б) вступає у дію тоді, коли інші форми реалізації норм права не можуть призвести до настання необхідних та (або) бажаних наслідків; в) завжди реалізується лише в межах конкрет-



них правовідносин; г) має організуючий (регулятивний) характер; г) властива процесуально-процедурна форма здійснення правозастосування; д) характерна владна природа правозастосування; е) правозастосування – це не якась одноразова дія, а певний процес, що має свої стадії та обов'язково завершується прийняттям індивідуального акту правозастосування;

4. Особливостями правозастосування в трудовому праві є: 1) більш просторе коло суб'єктів правозастосування; 2) правозастосування норм трудового права завжди має владний характер, проте природа такої влади не завжди державна; 3) відносини з застосування норм трудового права можуть базуватися не лише на законодавчих актах, що виходять від держави, тобто мають централізований характер;

5. Під застосуванням норм трудового права запропоновано розуміти здійснювану у встановленому нормами трудового права порядку, владно-організаційну діяльність компетентних органів та посадових осіб, спрямовану на врегулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, шляхом індивідуалізації матеріальних та процесуально-процедурних норм трудового права у відповідних правозастосовних актах;

6. Під принципами правозастосування у сфері трудового права слід розуміти систему основоположних вимог, керівних ідей та засад, що пред'являються на певному етапі суспільного розвитку до діяльності повноважних органів та посадових осіб під час реалізації ними норм трудового права у кожній конкретній ситуації;

7. Під механізмом реалізації норм трудового права слід розуміти складну систему оптимально організованих засобів правового та неправового характеру за допомогою яких закріплені у нормах трудового та суміжних галузей права можливості втілюються у життя в правомірній поведінці суб'єктів;

8. Процес реалізації норм трудового права виступає складовим елементом загального механізму правового регулювання, проте все ж таки він характеризується наявністю власного внутрішнього механізму, який увібрав у себе як частину рис та властивостей притаманних механізму правового регулювання, так і має власні специфічні ознаки та елементи. До елементів механізму

правореалізації віднесено: а) норми права; б) принципи права; в) нормативно-правові акти; г) акти тлумачення норм права; г) правовідносини; д) суб'єкти правореалізації; е) форми реалізації права; є) мета та завдання правореалізації;

9. Коло суб'єктів, які безпосередньо здійснюють правозастосування у сфері трудового права ширше, аніж у інших його галузях. Сучасні демократичні та ринкові тенденції вимагають від нас визнання того, що суб'єктами правозастосування можуть бути не обов'язково органи чи (та) посадової особи, що мають статус «державних», тобто наділені відповідними державно-владними повноваженнями;

10. Залежно від того, яке відношення має суб'єкт правозастосування до організації, підприємства, установи правозастосовна діяльність може бути: внутрішньоорганізаційним та зовнішнім. Внутрішньоорганізаційне правозастосування реалізують суб'єкти, які мають безпосереднє відношення до конкретної організації, підприємства, установи та здійснюють свої правозастосовні функції у їх межах. Такими суб'єктами виступають роботодавець, комісія по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж. Правозастосовна діяльність цих суб'єктів прямо пов'язана з конкретним трудовим процесом та відносинами, що його супроводжують. Зовнішній вид правозастосування здійснюється суб'єктами, які знаходяться поза організацією (підприємством, установою), тобто вони організаційно ніяк із нею не пов'язані. До них відносяться суди, а також інші державні органи і посадові особи та органи і посадові особи місцевого самоврядування;

11. Правозастосовну діяльність у сфері трудового права можна поділити на два види залежно від того, здійснюють суб'єкти правозастосування у власних трудових правовідносинах, чи у правовідносинах в яких вони не є стороною. Відповідно, правозастосування може здійснюватись як суб'єктами, які є безпосередніми учасниками конкретних трудових правовідносин – це власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган, так і суб'єктами, які хоча і не має прямого відношення до конкретних трудових відносин, проте, здійснюючи

правозастосовні дії по відношенню до їх учасників, виконують так би мовити допоміжну, обслуговуючу роль. Другий вид правозастосування притаманний комісіям по трудових спорах, трудовому арбітражу, судовим органам;

12. В сфері трудового права запропоновано виділити наступні стадії правозастосування: I) встановлення та вивчення фактичної основи справи; II) встановлення юридичної основи справи: а) обрання тих нормативно-правових актів та норм трудового права, які мають бути застосовані у даному випадку; б) аналіз відібраного з метою використання у правозастосовній діяльності нормативного матеріалу; III) винесення рішення, його документальне оформлення до доведення до відома зацікавлених осіб;

13. Під ефективністю правозастосовної діяльності у сфері трудового права слід розуміти такий її стан, який гарантує найбільш повне досягнення цілей норм та інститутів трудового права, при мінімальних затратах часу та ресурсів;

14. Підвищити ефективність правозастосовної діяльності у сфері трудового права можна наступними шляхами: 1) підвищити якість правотворчої діяльності; 2) покращити розподіл компетенцій між суб'єктами правозастосування; 3) підвищити рівень професійної та правової культури, а також правосвідомості; 4) підвищити якість державного нагляду та контролю за законністю правозастосування; 5) поліпшити кадрове та матеріально-технічне забезпечення правозастосування.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В.Б. Реформування українського адміністративного права: черговий етап / В.Б. Авер'янов // Право України. – 2000. – №7. – С. 6–8.
2. Административное право России: учебник / отв. ред. Попов Л.Л. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – 752 с.
3. Административное право Украины: [учебник для студентов высш. учеб. заведений юрид. спец. / Ю.П. Битяк, В.В. Богуцкий, В.Н. Гаращук и др.]; под ред. проф. Ю.П. Битяка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Харьков : Право, 2003. – 576 с.
4. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч.: у 2 т. / ред. колегія: В.Б. Авер'янов (голова). – К.: Вид-во „Юридична думка”, 2004. – Т. 1 : Загальна частина. – 584 с.
5. Александров Н.Г. Применение норм советского социалистического права / Н.Г. Александров. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1958. – 76 с.
6. Алексеев С.С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М.: Изд. группа НОРМА–ИНФРА\*М, 1998. – 711 с.
7. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – Вып. 4. – Свердловск, 1966. – 204 с.
8. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – Вып. 1. – Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1963. – 266 с.
9. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: учебник / С.С. Алексеев. – Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1964. – Вып. 2. – 227 с.
10. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. / С.С. Алексеев. – Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1972. – Т. 1. – 396 с.
11. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. / С.С. Алексеев. – Свердловск, 1973. – Т. 2. – 400 с.
12. Алексеев С.С. Функции применения права / С.С. Алексеев, И.Я. Дюрягин // Правоведение. – 1972. – № 2. – С. 25–33.
13. Барандич С. Правозастосування в сучасному вимірі юридичної науки / С. Барандич // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2014. – № 4. – С. 1–7.
14. Баулін Ю.В. Питання юридичної кваліфікації в діяльності Конституційного Суду України [Електронний ресурс] / Ю.В. Баулін. – Режим доступу : <http://radnuk.info/statti/228-konst-pravo/14621-2011-01-18-07-27-05.html>.
15. Библик С. П. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / С.П. Библик, Г.М. Сюта; за ред. С.Я. Єрмоленко. – Харків: Фоліо, 2006. – 623 с.
16. Білас Ю.Ю. Європейські стандарти прав людини в розвитку вітчизняного правозастосування / Ю.Ю. Білас // Науковий вісник Київ. нац.

ун-ту внутр. справ: наук.-теорет. журнал. – 2009. – № 6 (67). – С. 127–136.

17. Бобровник С.В. Колізійні норми в системі засобів правового регулювання / С.В. Бобровник // Правова держава: щорічник наук. праць Ін-ту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Вип. 12. – К., 2001. – С. 69–76.

18. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

19. Большой словарь иностранных слов. – М.: ЮНВЕС, 1999. – 784 с.

20. Большой юридический словарь / ред. Додонов В.Н., Ермаков В.Д., Крылова М.А. – М.: Изд-во Инфра-М, 2001. – 623 с.

21. Бондар С. Компетентність особистості інтегрований компонент навчальних досягнень учнів / С. Бондар // Біологія і хімія в школі. – 2003. – № 2. – С. 8–9.

22. Боннер А.Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности / А.Т. Боннер. – М., 1991. – 320 с.

23. Бризгалов І.В. Юридична деонтологія: короткий курс лекцій / І.В. Бризгалов. – 3-тє вид., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 48 с.

24. Васильєв С.В. Цивільний процес: навч. посібник / С.В. Васильєв. – Харків: ТОВ «Одіссей», 2008. – 480 с.

25. Великий тлумачний словник сучасної української мови [з дод. і допов.] / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

26. Венгеров А.Б. Теория государства и права: учебник для юридических вузов / А.Б. Венгеров. – 3-е изд. – М.: Юриспруденция, 2000. – 528 с.

27. Венедиктов В.С. Трудове право України: підруч. / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

28. Вишновецька С.В. Поняття норми трудового права / С.В. Вишновецька // Наук. вісник Чернівецьк. ун-ту. – Вип. 82. Правознавство. – 2000. – С. 60–63.

29. Віхров О.П. Актуальні питання захисту прав людини в контексті правозастосування / О.П. Віхров // Бюлетень Міністерства юстиції України: загальнодержавне наук.-практ. фахове вид. / Міністерство юстиції України. – К., 2012. – № 10 (132). – С. 99–101.

30. Гнатюк М.Д. Правозастосування та його місце в процесі реалізації права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Гнатюк Мар'яна Дмитрівна. – К., 2007. – 211 арк. – Бібліогр.: арк. 188–211.

31. Гойман В.И. Действие права (методологический анализ) : автореф. дис. на соискание ученой степ. д-ра юрид. наук / В.И. Гойман. – М.: Академия МВД РФ, 1992. – 40 с.

32. Гойман В.И. Действие права (методологический анализ): дис. ... д-ра юрид. наук / Гойман Владимир Иванович. – М.: Академия МВД РФ, 1992. – 182 с.

33. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового ре-

гулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М.: Юрид. лит, 1972. – 258 с.

34. Горшенев В.М. Нетипичные нормативные предписания в праве / В.М. Горшенев // Советское государство и право. – 1978. – № 3. – С. 113–118.

35. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М.: Юрид. лит, 1972. – 258 с.

36. Горшенев В.М. Участие общественных организаций в правовом регулировании / В.М. Горшенев. – М.: Госюриздат, 1963. – 249 с.

37. Гражданское право: в 3-х т. / под ред. Сергеева А.П., Толстого Ю.К. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2005. – Т. 1. – 765 с.

38. Гредескул Н.А. К учению об осуществлении права / Н.А. Гредескул. – Харьков: «Типография Адольфа Дарре», 1900. – 235 с.

39. Григонис Э.П. Теория государства и права / Э.П. Григонис. – СПб. : Питер, 2002. – 317 с.

40. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посіб. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

41. Дридзе Т.М. Текстовая деятельность в структуре социальной коммуникации / Т.М. Дридзе. – М.: Наука, 1984. – 268 с.

42. Дума В.В. Правозастосовча діяльність та форми її здійснення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Дума Володимир Васильович. – К., 2010. – 216 с.

43. Дюрягин И.Я. Правоприменительные отношения как разновидность управленческих правоотношений / И.Я. Дюрягин // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 46–55.

44. Дюрягин И.Я. Применение норм советского права. Теоретические вопросы / И.Я. Дюрягин. – Свердловськ: Сверд. юрид. ин-т, 1973. – 247 с.

45. Егоров С.Н. Аксиоматические основы теории права / С.Н. Егоров. – СПб.: Лексикон, 2001. – 272 с.

46. Еллинек Г. Общее учение о государстве / Г. Еллинек. – СПб., 1908. – 210 с.

47. Етимологічний словник української мови: у 7 т. / уклад. Болдирев Р.В., Коломієць В.Т., Лукінова Т.Б. та ін. – К.: Наукова думка, 2006. – Т. 2. – 704 с.

48. Ефремов А.Ф. Принципы и гарантии законности: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук по спец. 12.00.01 «Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений» / А.Ф. Ефремов. – М., 1999. – 23 с.

49. Загальна теорія держави і права: навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та ін.; за ред. В.В. Копейчикова. – Стер. вид. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.

50. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. проф. М. В. Цвіка, доц. В.Д. Ткаченка, проф. О.В. Петришина. – Харків: Право, 2002. – 427 с.

51. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник [Електронний ресурс] / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.:Юрінком Інтер, 2006. – 688с. – Режим доступу: [http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/2101.htm](http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/2101.htm).
52. Законность в Российской Федерации / Ю.А. Тихомиров, А.Я.Сухарев. – М.: Спарк, 1998. – 215 с.
53. Заморська Л. Відносно визначені норми трудового права України [Електронний ресурс] / Л. Заморська. – Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=3141>.
54. Источники советского трудового права / Смолярчук В.И. – М.: Юрид. лит., 1978. – 168 с.
55. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. – Харків: Фолю, 2002. – 543 с.
56. Казьмин И.Ф. Общие проблемы права в условиях научно-технического прогресса / И.Ф. Казьмин. – М.: Юрид. лит., 1986. – 192 с.
57. Кашанина Т.В. Основы российского права: учеб. для вузов / Т.В. Кашанина, А.В. Катанин. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 800 с.
58. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С.Ф. Кечекьян. – М.: Госюриздат, 1958. – 89 с.
59. Кодекс законів про працю України: від 10.12.71 / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
60. Комаров С.А. Общая теори государства и права: учебник / С.А. Комаров. – М.: Юрайт, 1997. – 416 с.
61. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
62. Котюк В.О. Теорія права: курс лекцій: навч. посібник для юрид. фак. вузів / В.О. Котюк. – К.: Вентурі, 1996. – 208 с.
63. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навч. посібник / М. В. Кравчук. – 3-тє вид., змін. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – 247 с.
64. Криволапчук В.О. Юридичний конфлікт як елемент процесу функціонування та модернізації правової системи і суспільства / В.О. Криволапчук // Науковий вісник Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 3. – С. 400–409.
65. Кримінальний процес України: навч. посіб. / О.П. Кубинська, О.А. Кубинська. – К.: Прецедент, 2005. – 202 с.
66. Кудрявцев В.Н. Право: развитие нового понятия / Кудрявцев В.Н., Васильев А.М. // Советское государство и право. – 1985. – № 7. – С. 12–19.
67. Кудрявцев В.Н. Современная социология права / В.Н. Кудрявцев, В.П. Казимирчук. – М.: Юристь, 1995. – 297 с.

68. Кудрявцев В.Н. Эффективность правовых норм / В.Н. Кудрявцев, В.И. Никитинский, И.С. Самощенко, В.В. Глазырин. – М.: Юрид. лит, 1980. – 280 с.
69. Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов / В.В. Лазарев. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1975. – 206 с.
70. Лазарев В.В. Применение советского права / В.В. Лазарев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1972. – 200 с.
71. Лисенков С.Л. Загальна теорія держави і права / С.Л. Лисенков. – К., 2006. – 355 с.
72. Маврин С.П. Оптимизация правоприменительной деятельности в сфере трудовых отношений / С.П. Маврин // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / под ред. А.С. Пашкова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 256 с.
73. Маврин С.П. Современные проблемы применения трудового законодательства на предприятии // Вопросы совершенствования правоприменительной практики гражданского и трудового законодательства: тезисы докладов Республиканской научной конференции (Вильнюс, 24–25 ноября 1989 г.) / С.П. Маврин, А.С. Пашков. – Вильнюс: Изд-во Вильнюс. ун-та, 1989. – С. 59–61
74. Маликов М.К. Проблемы реализации права / М.К. Маликов. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1988. – 144 с.
75. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посібник [Електронний ресурс] / В.Я. Малиновський. – 2-ге вид., доп. та перероб. – К.: Атіка, 2003. – 576 с. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/derj-upr/492-malinovski/967125251.html>.
76. Малько А.В. Теория государства и права: учебник / А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – 304 с.
77. Мамай Е.А. Эффективность правоприменительных процедур (теория, практика, техника): монограф. / Е.А. Мамай; под ред. д-ра юрид. наук, проф. В.А. Толстика. – М.: Юрлитинформ, 2012. – 224 с.
78. Марченко М.М. Теория государства и права: учебник / М.М. Марченко. – М.: Юрид. лит, 1996. – 431 с.
79. Марченко М.М. Теория государства и права: учебник / М.М. Марченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 640 с.
80. Мелех Л.В. Законність і нетипові ситуації правозастосовного процесу / Л.В. Мелех // Науковий вісник Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 3. – С. 23–34.
81. Механизм реализации нормативных правовых актов / под ред. И.Я. Дюрягина. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 1995. – 108 с.
82. Михалык Я.С. Применение социалистического права в период развернутого строительства коммунизма / Я.С. Михалык. – М.: Госюриздат, 1963. – 214 с.
83. Мицкевич А.В. Юридическая природа актов правотворчества выс-



ших органов государственной власти и управления СССР: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / А.В. Мицкевич. – М.: ВНИИСЗ, 1967. – 32 с.

84. Нагребельный В.П. Форма // Юридична енциклопедія: в 6 т. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 6 :Т – Я. – 2004. – 688 с.

85. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм / П.Е. Недбайло. – М.: Гос. изд-во юрид. литературы, 1960. – 511 с.

86. Недбайло П.Е. Вопросы обоснованности и целесообразности применения норм советского права / П.Е. Недбайло // Вопросы общей теории советского права / под ред. С.Н. Братуся. – М.: Госюриздат, 1960. – 405 с.

87. Нерсесянц В.С. Философия права: учебник для вузов / В.С. Нерсесянц. – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1997. – 652 с.

88. Нерсесянц В.С. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / В.С. Нерсесянц. – М.: Норма, 2002. – 832 с.

89. Новейший энциклопедический словарь. – М.: Изд-во АСТ; Изд-во Астрель; ООО Транзиткнига, 2004. – 1424 с.

90. Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. – Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896 с.

91. Общая теория государства и права: Академический курс: в 2-х т. / под ред. М.Н. Марченко. – М.: Изд-во Зерцало, 1998. – Т. 2: Теория права. – 640 с.

92. Общая теория права / под ред. В.К. Бабаева. – Н. Новгород, 1993. – 534 с.

93. Общая теория права: учебник для юридических вузов / Ю.А. Дмитриев, И.Ф. Казьмин, В.В. Лазарев и др.; под общ. ред. А.С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. – 384 с.

94. Основные условия эффективного применения права. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Шикин Е.П. - Свердловск, 1971. - 24 с.: Шикин Е.П. Основные условия эффективного применения права: автореф. дис. на соискание ученой степ. канд. юрид. наук / Е. П. Шикин. – Свердловск, 1971. – 24 с.

95. Петров А.В. Теория государства и права: учеб. пособие / А.В. Петров. – Челябинск, 2002. – 118 с.

96. Пиголкин А.С. Формы реализации норм советского социалистического права / А.С. Пиголкин. – К.: Изд-во Киев. ун-та, 1961. – 166 с.

97. Платон. Законы / общ. ред. А.Ф. Лосева, В.Ф. Асмуса. – М.: Мысль, 1999. – 832 с.

98. Погребной И.М. Теория права: учеб. пособие / И.М. Погребной. – 3-е изд., испр. и доп. – Харьков: Гос. специализир. изд-во «Основа», 2003. – 128 с.

99. Попов В.И. Нормативные регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: автореф. дис. на соискание ученой степ. д-ра юрид. наук по спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / В.И. Попов; Министерство образования РФ. Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2000. – 50 с.

100. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: дис.... д-ра юрид. наук:12.00.05 / Попов Владимир Ильич. – Екатеринбург, 2000. – 266 с.

101. Потапов В.А. Законность и правомерное поведение граждан в условиях реформирования России: региональный аспект: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук по спец. 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых учений» / В.А. Потапов. – Нижний Новгород, 1995. – 21 с.

102. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. – М.: Статут, 1999. – 712 с.

103. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / под ред. В.И. Попова. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1983. – 175 с.

104. Правознавство: підручник / за ред. В.В. Копейчикова, А.М. Колодія. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 749 с.

105. Правоприменение в Советском государстве / [С.Н. Братусь, Л.Д. Воеводин, В.В. Глазырин и др.]. – М.: Юрид. лит., 1985. – 303 с.

106. Принцип верховенства права: визначення, співвідношення із суміжними поняттями, особливості законодавчого закріплення і реалізації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=2008>.

107. Принципы законности и их реализация в условиях формирования правового государства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Лисюткин Александр Борисович. – Саратов, 1992. – 199 с.

108. Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів: наказ Міністерства юстиції України від 12.04.2005 № 34/5 [Електронний ресурс] / Міністерство юстиції України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0381-05>.

109. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

110. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова № 9 Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. [Електронний ресурс] / Верховний Суд України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.

111. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 339 від 18.12.2000 [Електронний ресурс] / Міністерство праці та соціальної політики України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0030-01>.

112. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної

служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій: Указ Президента України від 10.11.1995 № 1035/95 [Електронний ресурс] / Президент України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1035%2F95>.

113. Про Конституційний Суд України: Закон України / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

114. Про нормативно-правові акти: проект Закону України № 1343-1 від 21.01.2008 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=31416](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=31416).

115. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

116. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – Ст. 389.

117. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України [Електронний ресурс] / Президент України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=386%2F2011>.

118. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

119. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

120. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41–42, 43, 44–45. – Ст. 529.

121. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. академика РАН, д. ю. и., проф. В.С. Нерсисянца. – М.: Норма, 2004. — 832 с.

122. Проблемы теории государства и права: ученик / под ред. С.С. Алексеева. – М.: Юрид. лит., 1987. – 448 с.

123. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Харків: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

124. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: вопросы и ответы / В.Н. Протасов. – М.: Новый Юрист, 1999. – 240 с.

125. Пунько О.В. Правозастосовна діяльність міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Пунько Оксана Віталіївна. – К., 2005. – 193 с.

126. Рабинович П.М. Социалистическое право как ценность / П.М. Рабинович. – Львов: Вища школа, 1985. – 165 с.

127. Реутов В.П. Социально-управленческая природа применения права / В.П. Реутов, А.А. Ушаков // Применение советского права: сб. ученых

- трудов. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1974. – Вып. 30. – С. 5–14.
128. Решетов Ю.С. Механизм правореализации в условиях развитого социализма / Ю.С. Решетов. – Казань, 1980. – 165 с.
129. Рибалкін А.О. Нормотворчість органів внутрішніх справ (аспекти загальної теорії): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Рибалкін Андрій Олександрович. – Запоріжжя, 2005. – 185 с.
130. Савельева Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Савельева Татьяна Анатольевна. – Челябинск, 2002. – 181 с.
131. Сенякин И.Н. Специальные нормы советского права / И.Н. Сенякин. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1987. – 97 с.
132. Сиринько В.А. Правоприменительная деятельность органов исполнительной власти: современные проблемы эффективности и совершенствования законодательства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Сиринько Валерия Александровна. – Воронеж, 2004. – 238 с.
133. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / О.Ф. Скакун; пер. з рос. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
134. Словник іншомовних слів / укл.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута; Нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Укр. мовно-інформаційний фонд НАН України. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.
135. Словник іншомовних слів [Електронний ресурс] / за ред. О.С. Мельничука; Гол. ред. укр. радян. енцикл. Академії наук УРСР. – К., 1974. – Режим доступу : [http://supermodern.narod.ru/slovnuk\\_meln/slova/ef.htm](http://supermodern.narod.ru/slovnuk_meln/slova/ef.htm).
136. Словник іншомовних слів / укл.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.
137. Словник української мови: в 11-ти т. / за ред. Л.К. Артем'єва, М.М. Друченко, В.Є. Дудко та ін. – К.: Наук. думка, 1978. – Т. 9. – 918 с.
138. Словничок юридичних термінів: навч. посіб. / уклад. В.П. Марчук. – К.: МАУП, 2003. – 128 с.
139. Советский государственный аппарат / В.А. Власов. – М.: Госюриздат, 1959. – 374 с.
140. Советское строительство / под науч. ред. В.М. Манохина. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1982. – 205 с.
141. Социологический энциклопедический словарь / ред.-координатор Г.В. Осипов. – М.: Изд-во НОРМА (Издат. группа НОРМА–ИНФРА), 2000. – 488 с.
142. Социология. Основы общей теории: учебник для вузов / отв. ред. академик РАН Г.В. Осипов, действительный член РАЕН Л.Н. Москвичев. – М.: Норма, 2003. – 912 с.
143. Степакова Н.М. Правозастосовна діяльність в трудовому праві і її принципи / Н.М. Степакова // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Путивль, 14–16 червня 2012 р.). – Путивль, 2012. – С. 74–78.
144. Степакова Н.М. Принципи правозастосовної діяльності в трудо-

вому праві / Н.М. Степакова // Вісник ЗЮІ ДДУВС. – 2012. – № 3. – С. 96–102.

145. Степакова Н.М. Конституція України – Основний Закон України / Н.М. Степакова // Матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції «Науковий потенціал–2011». – К., 2011. – С. 13–15.

146. Степакова Н.М. Конституція як джерело трудового права України / Н.М. Степакова // Матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції «Сучасність. Наука. Час. Взаємодія та взаємовплив». – К., 2011. – С. 43–45.

147. Степакова Н.М. Колізії як правове явище в реалізації норм трудового права / Н.М. Степакова // Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конференції «Сучасна наука в мережі Internet». – К., 2012. – С. 14–16.

148. Степанов В.М. О социалистической законности / В.М. Степанов // Правоведение. – 1977. – № 3. – С. 10–17.

149. Строганов М.И. Проблемы определения категории «работодатель» / М.И. Строганов // Проблемы реализации норм права: матер. Междунар. конф. (Челябинск, 27–28 мая 1999 г.) / редкол.: Горбовой В.Ф., Лебедев В.А., Сабитов Р.А., Саломаткин А.С., Хашимов Г.В. – Челябинск: ЧелГУ, 1999. – С. 144–146.

150. Строгович М.С. Учение о материальной истине в уголовном процессе / М.С. Строгович. – М.: Изд-во НАН СССР, 1947. – 275 с.

151. Теліпко В.Е. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України [Електронний ресурс] / В.Е. Теліпко; за ред. Притики Ю.Д. – К.: ЦУЛ, 2011. – 696 с. – Режим доступу: <http://apelyacia.org.ua/content/stattya-60-obovyazki-dokazuvannya-i-podannya-dokaziv-0>.

152. Темнов Е.И. Теория государства и права: учеб. пособие для вузов / Е.И. Темнов. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 320 с.

153. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.

154. Теория государства и права: учебник / под ред. В.К. Бабаева. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.

155. Теория государства и права: учебник для вузов / под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 616 с.

156. Теория государства и права: учебник для вузов / под ред. С.С. Алексеева. – М., 2000. – 594 с.

157. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.

158. Тertiшніков В.І. Цивільний процесуальний кодекс України: наук.-практ. коментар [Електронний ресурс] / В.І. Тertiшніков. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. – 576 с. – Режим доступу: <http://radnuk.info/komentar/chpky/chpky-pozdil1/189-tspk-glav5/3101--60.html>.

159. Тихомиров Ю.А. Законность в Российской Федерации / Ю.А. Тихомиров, А.Я. Сухарев, И.Ф. Демидов. – М.: Спарк, 1998. – 215 с.
160. Ткаченко Ю.Г. Проблема индивидуализации правовых норм в процессе реализации права / Ю.Г. Ткаченко // Теоретические вопросы реализации норм права: труды / ред. М.С. Шакарян. – М.: Всесоюзный юрид. заоч. ин-т, 1978. – Т. 61. – С. 3–70.
161. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права / Е.Н. Трубецкой. – СПб.: Юрид. ин-т, 1998. – 183 с. – (Классики рус. философии права).
162. Трудове право України: навч. посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., змін. і доп. – К.: Істина, 2007. – 208 с.
163. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 496 с.
164. Трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 1998. – 448 с.
165. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.
166. Уварова О.О. Роль принципів права у процесі правозастосування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Уварова Олена Олександрівна. – Харків, 2009. – 210 с.
167. Ушаков А.А. Социально-управленческая природа применения права / А.А. Ушаков, В.П. Реутов // Применение советского права: сб. науч. трудов / под ред. С.С. Алексеева. – Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1974. – Вып. 30. – С. 4–10.
168. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. – М.: Полит. лит-ра, 1963. – 544 с.
169. Цивільний процес: навч. посібник [Електронний ресурс] / А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук, О.І. Угриновська та ін.; за ред. Ю.В. Білоусова. – К.: Прецедент, 2005. – 172 с. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tsuvil-pro/267-biloysov.html>.
170. Цивільно-процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – №№ 40–41, 42. – Ст. 492.
171. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.
172. Чернышова И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук по спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И. В. Чернышова. – Томск, 2000. – 26 с.
173. Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты / Д.М. Чечот. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 124 с.
174. Шапченко С.Д. Юридична кваліфікація як соціально-правове явище та деякі її загальнотеоретичні аспекти [Електронний ресурс] / С.Д. Шапченко. – Режим доступу: <http://radnuk.info/statti/569-kvalif/14827->

2011-01-19-03-32-47.html.

175. Шебанов А.Ф. Вопросы теории нормативных актов в советском праве: автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра юрид. наук / А.Ф. Шебанов. – М., 1965. – 46 с.

176. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права: учеб. пособие [по изданию 1910–1912 гг.] / Г.Ф. Шершеневич; вступ. ст. М.Н. Марченко. – М.: Юрист, 1995. – Т. 1. – 389 с.

177. Шишов С.Е. Школа: мониторинг качества образования / С.Е. Шишов, В.А. Кальней. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 316 с.

178. Шульга А.М. Теория государства и права: пособие [для подготовки к гос. (выпускному) экзамену] / А.М. Шульга. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 2000. – 131 с.

179. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: монограф. / Г.В. Щёкин. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

180. Щодо практики застосування норм права у випадку колізії : лист Міністерства юстиції України від 26.12.2008 № 758-0-2-08-19 [Електронний ресурс] / Міністерство юстиції України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0758323-08>.

181. Щокін Г. Загальні закони соціального управління (продовження) / Г. Щокін // Персонал. – 2005. – № 9. – С. 74–80.

182. Эбзеев Б.С. Конституция. Демократия. Права человека / Б.С. Эбзеев. – М.: Юнити, 1992. – 350 с.

183. Энциклопедический словарь: в 3-х т. / под ред. Б.О. Введенского. – М., 1955. – Т. 3. – 744 с.

184. Юридичне значення судової практики для правозастосування в цивільному судочинстві / Л.Г. Лічман // Вісник Верховного Суду України: офіційне науково-практичне видання. – 2011. – № 6 (130). – С. 34–38.

185. Юридическая энциклопедия / под ред. М.Ю. Тихомирова. – М.: Изд-во г-на Тихомирова М.Ю., 1997. – 526 с.

186. Юридична деонтологія. Основи юридичної діяльності: навч. посібник / С.Д. Гусарев, О.Д. Тихомиров. – К.: Знання, 2005. – 655 с.

187. Юридична енциклопедія: у 6 т. [Електронний ресурс] / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Режим доступу: <http://cyclus.com.ua/content/view/1129/58/1/22/#44118>.

188. Юридичні терміни: тлумачний словник / за ред. В.Г. Гончаренка. – 2-ге вид., стереотипне. – К.: Либідь, 2004. – 320 с.

189. Соціально-правові механізми реалізації права на працю [Електронний ресурс] / Д.М. Ядранський // Соціальні технології, 2009. – № 41. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Staptp/2009\\_41/files/41\\_16\\_Jadranskij.Pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Staptp/2009_41/files/41_16_Jadranskij.Pdf).

190. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення / Ярошенко Олег Миколайович – Х., 2007. – 42 с.

Наукове видання

**Обушенко Наталія Миколаївна**

**ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ТА ЙОГО МІСЦЕ  
В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

*Монографія*

Редактор, оригінал-макет – *А.В. Самотуга*

Редактор *К.А. Ларіонова*

---

Підп. до друку 26.02.2016р. Формат 60x84/16. Друк трафаретний. Папір офісний.  
Гарнітура Times. Ум.-друк. арк.9,75. Обл.-вид. арк. 10,00. Зам. № 01/16-м. Тираж 50 прим.

---

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС  
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, тел. (056) 370-96-59  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013