

**Н.М. Степакова**

викладач

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24

## ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СТАДІЙ ПРАВОНАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Досліджено правонастосовний процес, його логічно пов'язані стадії, у межах котрих вирішуються конкретні організаційні та дослідницькі завдання щодо реалізації права. Проаналізовано стадії правонастосування в трудовому праві.

**Ключові слова:** *норми трудового права, реалізація права, правонастосування, стадії правонастосування.*

Исследуется правоприменительный процесс, его логически связанные стадии, в пределах которых решаются конкретные организационные и исследовательские задачи относительно реализации права. Анализируются стадии правоприменения в трудовом праве.

**Ключевые слова:** *нормы трудового права, реализация права, правоприменение, стадии правоприменения.*

The article is dedicated to law enforcement process, its logically connected stages, within which it is resolved a specific organizational and research tasks on law realization. It is analyzed the stages of law enforcement in labor law.

**Keywords:** *the standards of labor law, realization of law, the stages of law enforcement.*

**Постановка проблеми.** Правонастосування 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 правонастосування у необхідній послідовності. Це дає змогу виділити у правонастосуванні певні стадії (блоки). З цього приводу слушно зазначав Ф.А. Григор'єв, що 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 [1, с. 417].

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Слід зазначити, що серед правників не існує єдиної точки зору стосовно кількості стадій, що їх проходить правонастосування.

Так одні дослідники, такі як С.С. Алексєєв, М.І. Матузов, О.Ф. Скакун, В.М. Горшенєв, 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 і аналіз юридичних норм, 3) рішення справи, виражене в акті застосування права [2, с. 39; 1, с. 391-392; 3, с. 191-192 та ін.]. 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 і оформлення в індивідуальному акті застосування правових норм; 6) доведення цього рішення до суб'єктів, яких вони стосуються, і його виконання, використання або дотримання [4, с. 148].

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 [5, с. 13-14, 39-44]. Не можемо повністю погодитися із такою позицією автора. Адже, з одного боку, дійсно, у ряді випадків застосування норм трудового права воно реалізується у вигляді якогось простого одночасного акту 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 разі ряд 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 і вчинення певних правозастосовних дій зумовлене об'єктивною необхідністю ситуації, що склалася. Також слід враховувати, що на практиці досить складно чітко відокремити одну стадію від іншої, оскільки вони тісно переплітаються та перетікають одна в одну.

Підкреслимо, що стадія правозастосування – це певна сукупність однорідних дій, що вчиняються у певній послідовності та поєднані єдиним завданням, на виконання якого вони спрямовані. Враховуючи той факт, що правозастосування має буди оперативним та раціональним, тобто здійснюватись у найкоротші строки (але без втрати якості) та максимально відповідати ситуації, що склалася, правозастосовна ді-

яльність 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 й не мати якоїсь однієї або декількох яскраво виражених стадій; особливо це стосується вищезазначених у тексті випадків, коли ситуація не вимагає від правозастосовного органу заглиблення у сутність справи і може бути вирішена у три етапи: 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.

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 та доведення до відома зацікавлених осіб.

Перша стадія є дуже важливою, оскільки саме від того, наскільки правильно правозастосовний орган встановить усі фактичні обставини, багато у 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.

Складність першої стадії правозастосування полягає в 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 (показаннях свідків, протоколі огляду місця події, висновку 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 [6, с. 66-67].

З нашого погляду, 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 може послужити норми статей 130 та 137 Кодексу законів про працю України. Так, у першій закріплено, що 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. Друга ж стаття, 137 КЗпП України, встановлює, що суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди враховує ступінь вини працівника й 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 злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою [7].

Положення приведених норм надають досить чітке уявлення про те, які ж саме обставини слід встановити, для того щоб сформулювати фактичну основу справи та здійснити на їх підставі відповідні правозастосовні 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 звіль-

нення. 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 є їх поєднання (зіставлення) з конкретною нормою (нормами) трудового права, для того щоб встановити, чи відповідають зібрані фактичні дані (обставини) справи юридичним ознакам, що 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) фактичних 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; 4) 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.

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 ні в якому 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 підлягають застосуванню у ситуації, яка вирішується. Дана стадія тісно переплітається із попередньою і здійснити їх чітко 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 і юридичними ознаками, закріпленими у нормі трудового права. Слід погодитися із думкою про те, 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 [8, 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 зазначити, що трудові відносини обслуговує не лише галузь трудового права, тож інколи доводиться звертатися й до суміжних із ним галузей (наприклад, цивільне та цивільно-процесуальне право тощо);

2) потім суб'єкт правозастосування вирішує, чи підходить обрана норма з точки зору 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 з цією справою [90, 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 (наприклад, друкарська помилка, невірний переклад тощо). Для цього слід користуватися офіційними виданнями у останній редакції.

Обравши необхідну норму трудового чи суміжних галузей права норму, тобто виконавши всі вищезазначені кроки, правозастосовний орган переходить до другої підстадії, а саме здійснює аналіз змісту цієї норми. Значення цього етапу криється у 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 в 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 точок зору з приводу роз'яснення юридичної сутності тих чи інших норм трудового права.

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 із вирішення конкретної юридичної справи (ситуації).

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 акту. 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 приймається на основі норм трудового та суміжних із ним галузей права і містить у собі права та обов'язки учасників конкретних трудових відносин.

**Висновки.** Отже, можемо констатувати, що правозастосування у сфері трудового права проходить усі основні стадії, що й застосування норм інших галузей права. Однак одночасно слід вказати, 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.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М., 1997.
2. Лазарев В.В. Применение советского права. – Казань, 1972.
3. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. – М., 1972.
4. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій: Навч. посібник для юрид. фак. вузів. – К., 1996.
5. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Екатеринбург, 2000.

6. Пунько О.В. Правозастосовна діяльність міліції: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – К., 2005, 193 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // ВВР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
8. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекцій: В 2 т. – Свердловск, 1973. – Т. 2.
9. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підруч. / Пер. з рос. – Х., 2001.

Надійшла до редакції 22.02.2012

**І.О. Тищенко**

викладач

**Ю.В. Кеню**

студентка

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 347

## ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА СИСТЕМА ЇЇ ОХОРОНИ

Статтю присвячено висвітленню поняття права інтелектуальної власності та його юридичної природи, розглянуто систему охорони авторського права в Україні.

**Ключові слова:** інтелектуальна власність, правова охорона, інтелектуальна діяльність, творча діяльність, авторське право.

Стаття посвячена освітленню поняття права інтелектуальної собствениости и его юридической природы, рассматривается система охраны авторского права в Украине.

**Ключевые слова:** интеллектуальная собственность, правовая охрана, интеллектуальная деятельность, творческая деятельность, авторское право.

The scientific article is devoted to the treatment of the concept of incorporeal right and its legal nature. The copyright protection system in Ukraine was considered.

**Keywords:** intellectual property, legal safeguard, intellectual activity, creative activity, copyright.

**Постановка проблеми.** Інтелектуальна власність є досить гострою проблемою сучасного суспільства у зв'язку з великою кількістю випадків порушень прав цього виду власності.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Зазначена проблематика перебуває у центрі уваги таких дослідників, як М.В. Вачевський, О.М. Вачевський, І.П. Каплун, Е.В. Колісніченко, В.Г. Кремень, Г.Є. Левченко, В.М. Мадзігон, В.О. Панченко, А.А. Папченко, В.О. Потехіна, В.Г. Скотний та ін. Але питання охорони інтелектуальної власності ще не можна вважати ви-