

Н.М. Степакова

викладач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ВИДИ ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статтю присвячено видовій класифікації правозастосовної діяльності, оскільки розподіл її на види за тими чи іншими критеріями дозволяє більш конкретно та детально дослідити різні випадки її прояву.

Ключові слова: класифікація, види правозастосування, суб'єкти трудового права.

Постановка проблеми. Мета. Правозастосування, в тому числі у сфері трудового права, являє собою складний процес, який здійснюється різними суб'єктами та за різних обставин. Відтак з метою більш глибокого, повного та детального вивчення правозастосовної діяльності слід здійснити її класифікацію, яка надасть змогу сформуванню більш повне уявлення про правозастосування як явище взагалі, а також дослідити його окремі прояви, що мають як спільні риси, так і певні відмінності. 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 один від одного підмножини [1, с. 316].

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Слід констатувати, що в 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. [2, с. 168; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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) [2, с. 168]. Що ж до правоохоронного виду пра-

возастосування, 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) [2, с. 168].

Виклад основного матеріалу. Вважаємо, що визначення однієї з форм правозастосування як забезпечувальної є не зовсім вірним, адже функцію забезпечення прав, свобод та обов'язків виконує і правовиконавча форма.

Оскільки учасники суспільних відносин, 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 окремих вид правозастосування полягає у застосуванні диспозицій норм трудового права. Нагадаймо, 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 [3, с. 126-127].

Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організується трудовий процес найманих працівників і конкретизуються їх права та обов'язки. Як правило, правовиконання як різновид правозастосовної діяльності здійснює роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган.

Наступним видом правозастосування у сфері трудового права є правоохоронна (юрисдикційна) діяльність. У словниковій літературі юрисдикція (лат. *jurisdictio* – судочинство, від *jus* – 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.

У сфері трудового права правоохоронний вид правозастосовної діяльності спрямований на захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Тобто на відміну від попереднього (правовиконавчого) різновиду правозастосовної діяльності правоохоронна пов'язана із розглядом та безпосереднім вирішенням справ, що виникають не з правомірної поведінки учасників трудових відносин, а внаслідок по-

рушення 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, суду, примирній комісії, трудовому арбітражу. Не вдаючись до детального аналізу порядку діяльності цих суб'єктів, зазначимо, що призначення вищевказаних юрисдикційних органів полягає у перевірці законності дій (чи бездіяльності) роботодавця та (або) працівників у разі настання необхідності. 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 каральну 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 останніх до того, щоб вони будували свою поведінку відповідно до норм і принципів трудового та іншого законодавства.

Окрім вищезазначених юрисдикційних органів, що здійснюють, як правило, функцію вирішення трудових спорів, правоохоронне правозастосування також здійснює Державна інспекція України з питань праці, яка виконує контрольно-наглядові функції у сфері дотримання законодавства про працю.

Правоохоронне правозастосування реалізують також безпосередньо роботодавці. Дана категорія суб'єктів не лише організує трудовий процес, а й 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 в 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 [4]. За загальним правилом відшкодування 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 [4].

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 [4]. 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 в юридичній літературі для розподілу правозастосовної діяльності на види, як правило, застосовують форму її здійснення, проте це не єдиний критерій, за яким можна провести 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 у ній.

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

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, примірна 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 жодним чином з нею не пов'язані. Це насамперед суди, а також інші державні органи і посадові особи, органи і посадові особи місцевого самоврядування. Слід уточнити, що суб'єкти зовнішнього правозастосування також можуть здійснювати й внутрішньоорганізаційне правозастосування щодо 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 правоза-

стосування 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 (індивідуально), та комплексну, яка відбувається за участю декількох суб'єктів.

Перший вид правозастосування полягає в тому, що безпосередній суб'єкт правозастосування може самостійно вчиняти правозастосовні дії в повному обсязі, тобто для того, щоб здійснити увесь процес правозастосування, відповідному суб'єкту не потрібна стороння допомога. Даний вид правозастосування реалізують, наприклад, суди, трудові арбітражі, у ряді випадків роботодавці.

Комплексне правозастосування здійснюється за участю декількох його суб'єктів. Як приклад 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 [4].

З наведеного випливає, 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 стосовно працівників.

Слід зазначити, що наявність комплексного виду правозастосування характерна здебільшого для галузі трудового права та відносин, які воно регулює. Загалом, з нашої точки зору, 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 її може і не враховувати 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.

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. 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 й не мають прямого відношення 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 безпосередніми учасни-

ками 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.

Слід наголосити, що прояв найманим 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 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 дії.

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 контрольно-наглядові функції у сфері використання найманої праці та тісно пов'язаних із ним відносин.

Зауважимо, що у деяких випадках правозастосування може ініціюватися однією зі сторін трудових відносин, проте для повної реалізації потребує обов'язкової згоди 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 [4]. 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 [4].

Яскравою ілюстрацією випадку, коли для здійснення правозастосування необхідна згода особи, що не є 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 його 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 його замінює [4].

І останній критерій класифікації правозастосовної діяльності у сфері трудового права, який би ми хотіли визначити у межах даної статті, – це час.

Залежно від часу правозастосування можна поділити на одноразове та триваюче. Аналізуючи ці види правозастосування, слід виходити із того, що йдеться не стільки про безпосередній процес застосування норм трудового права, скільки про його наслідки.

При триваючому правозастосуванні його наслідки діють певний проміжок часу, причому він може бути як чітко визначений у законодавстві чи правозастосовному акті, так і не мати конкретних вказівок на його терміни; у такому разі вищезазначений 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 останнім. 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 [4].

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.

Висновок. 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 якісь окремі ознаки (власності), що нас цікавлять, та відкидаємо як другорядні (несуттєві) усі інші. А це, у свою чергу, дозволяє нам прискіпливіше 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.

Бібліографічні посилання

1. Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. – Мн., 1998.
2. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. / К.Г. Волинка. – К., 2003.
3. Кравчук М.В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навч. посібник / М.В. Кравчук. – 3-тє вид., змін, й доп. – Тернопіль, 2002.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // ВВР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Степакова Н. Н. Виды правоприменительной деятельности в области трудового права. Стаття посвящена видовой классификации правоприменительной деятельности, так как деление ее на виды по тем или иным критериям позволяет более детально исследовать различные случаи ее проявления.

Ключевые слова: *классификация, виды правоприменения, субъекты трудового права.*

Stepakova N. M. Types of enforcement activity in labour law. The article is about specific classification of enforcement activity, that is why as distributing of it on kinds after those or other criteria allows more concretely and in detail to probe the different cases of its display.

The author distinguished such types of law-enforcement in labour law as: 1) law-executive (application of dispositions of labour law norms by imperious activity of competent subjects (employer or body authorized by him) for organization of labour process of the hired workers and specification of their rights and duties); 2) right protection (protection of rights and freedoms of participants of labour and closely associated with them relations by maintenance of law and order in the field of labour relations, restoration of the violated rights for their participants and application of the proper measures of influence (including coercion) toward subjects who committed violations. Classification of activity of application of law in labour law is made on criteria of type of its subjects and a form of their participating in it.

However much dividing of application of law by one or another kinds has enough conditional character because the same case of application of labour law norms very often can belong to different kinds depending on the criterion of classification.

Keywords: *classification, types of enforcement activity, labour law subjects.*

Надійшла до редакції 03.06.2013