

principles) that make up the whole system of principles in agricultural law.

Principles of agricultural law thus defined as basic, initial principles (as embodied in legal rules agrarian law, and expressed it in other sources), determining the nature and direction of social regulation of agrarian relations. In addition, the principles of agricultural law are treated as system-system factors agrarian law. Analyzed the functional load of modern agro-industry legal principles: priority of agriculture among other sectors of the economy; food security; priority social development of rural areas; principle of greening of agriculture. Also analyzed and features of common and inter principles that apply to the field of agricultural law. The regularities of distribution of functions between each of these groups of principles – of General and inter-sectoral principles of agricultural law. It is established that axiological, interpretive, and system-systemospryamovuyucha features common to all three types mentioned principles agrarian law; regulatory and pravokompensatsiyna functions are primarily common law principles and interdisciplinary agrarian law.

By the made studies tha author has have established the presence of complex functional relationships between the principles of agricultural law, their groups; and reciprocal hierarchy in the ratio of industry and nadhaluzevyh principles.

Keywords: *agrarian law system, principles, functions.*

Надійшла до редакції 25.03.2014

Обушенко Н. М.

викладач

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК КЛЮЧОВІ СКЛАДОВІ ПРАВАЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Досліджено ключові складові елементи правозастосовної діяльності, її суб'єкти. Проаналізована 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.

Ключові слова: *суб'єкти, правозастосовна діяльність, застосування норм трудового права.*

Постановка проблеми. Мета. Досліджуючи правозастосування, яке, безумовно, є різновидом суспільно-державної правової діяльності, особливу увагу слід приділити суб'єктам, які його здійснюють.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що поняття «суб'єкт» прийшло до нас із латинської мови (від «subjectus» – той, що знаходиться в основі) і є однією із першочергових (основоположних, центральних) категорій більшості сфер наукового знання.

Для соціологічних наук суб'єкт – це перш за все носій предметно-практичної діяльності та пізнання (індивід чи соц. група); джерело активності, спрямованої на об'єкт [1, с. 351].

Очевидно, що право також не є винятком і у ньому суб'єкту також відведено одну з ключових ролей. Право є нічим іншим, як одним із інстру-

ментаріїв, 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 тільки для людей, заради їх благополуччя.

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.

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, тощо. Але 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 крізь свідомість людини та знайти своє об'єктивне відображення у певному загальновідомому і загальнообов'язковому джерелі.

Є. Трубецької під суб'єктом права пропонує розуміти кожного, хто здатен мати права, незалежно від того, користується він ними в дійсності чи ні [2, с. 127].

Також заслуговує на увагу точка зору, відповідно до якої безпосередньо у юридичному розумінні суб'єкт права це не істота або субстанція, а дана ззовні, створена волею правопорядку здатність [3, с. 123]. Загалом з такою позицією можна погодитися, адже суб'єктами права ті чи інші учасники суспільного життя стають тоді, коли потрапляють під вплив правового поля.

Отже, кожен суб'єкт, незалежно від того фізична це особа чи якесь 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 здійснювалися, вони мають втілюватися 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 реалізовуватися лише обмеженим колом суб'єктів, зокрема такою формою є про правозастосування.

Чи не найбільше наукових дебатів серед усіх форм реалізації права викликало саме правозастосування та суб'єкти, які його здійснюють. Так, на науковій дискусії, що відбулася у 1954-1955 роках, більшість учасників (серед яких, зокрема, були такі правники: О. М. Васильєв, Д. А. Керімов, М. П. Хангалов, П. М. Галанза, І. Є. Фарбер та ін.) підтримали точку про те, що в якості суб'єктів правозастосування можуть виступати тільки наділені відповідними владними повноваженнями державні органи та посадові особи, а також організації, яким держава делегувала певні владні повноваження.

Проте, коли йдеться про застосування норм трудового права, то слід констатувати, що коло суб'єктів зовсім не обмежується державними орга-

нами 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 ні в якому разі не слід розцінювати як втрату ним такої своєї обов'язкової ознаки як владність, її значення при цьому не зменшується, адже влада може мати не лише державний характер.

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 [4, с. 377].

М. І. Строганова пропонує під роботодавцем розуміти юридичну особу чи іншу організацію, яка відповідно до законодавства може не бути юридичною особою, або фізична особа, що уклала трудовий договір з працівником [5, с. 146].

На підставі аналізу статті 21 Кодексу законів про працю України вважаємо, 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. Що ж до інших роботодавців може постати питання: «А на яких же, власне, підставах вони можуть здійснювати застосування норм трудового права?». Задля відповіді на це питання слід звернутися до такої невід'ємної властивості правозастосування як його владний характер, який передбачає підпорядкування суб'єкта правозастосування волі того, стосовно кого воно виконується. Справа 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 [1, с. 40].

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 організовувати роботу підвладного йому об'єкта та, відповідно, 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 діючим 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, поперше, такі норми мають локальний характер, тобто вони діють у межах окремих підприємств, установ, організацій та, відповідно, мають загально-обов'язковий характер тільки для їх працівників. А, по-друге, локальна нормотворчість має підзаконний характер, тому вони приймаються для врегулювання 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, статтею 15 Закону України «Про оплату праці» встановлено, 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 [6, с. 7]. Тобто сутність локальних норм полягає у тому, щоб пристосовувати 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 [7, с. 114-115].

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 напрямок здійснення господарської влади роботодавця полягає у 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 роботодавця, 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 в 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 [7, с. 214-215]. Виходячи із специфіки означеного виду влади роботодавця очевидно, що весь обсяг його правозастосовної діяльності реалізується саме 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.

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 є на підприємствах, установах, організаціях, що засновані на державній формі власності), 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 до 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 документа, 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 єдиний суб'єкт, який займається застосуванням норм трудового права. Адже для нього функція правозастосування не є основною. Правильніше буде вважати його (правозастосування) другорядним, супутнім напрямком діяльності, який супроводжує процес управління роботодавцем підприємством, установою, організацією, і до якого він звертається в разі настання конкретних випадків (підстав, умов), визначених нормами трудового права. Проте, на відміну від роботодавця, є суб'єкти, для яких безпосереднє застосування норм трудового права виступає одним із 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 самостійно дійти згоди стосовно предмета спору та вирішити виниклий трудовий конфлікт (спір), то сторони мають справу 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 у процесі безпосередніх переговорів та передані у зв'язку із цим на розгляд до відповідного компетентного органу.

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

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

Індивідуальний трудовий спір. Статтею 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 [8].

Суди, як суб'єкти правозастосування взагалі та норм трудового права зокрема, діють на підставі Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів». В 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. Судова влада в Україні, відповідно до конституційних засад поділу влади, здійснюється незалежними та безсторонніми судами, утвореними згідно із законом [9, с. 112]. 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 [9, с. 122].

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудові спори являють собою розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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 [10, с. 125].

Аналіз законодавства, що регулює порядок вирішення колективних трудових спорів, дозволяє, окрім суду, виділити ще два органи, 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 визначено Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

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 [10, с. 125].

Також, на наш погляд, до вищезазначених суб'єктів, що можуть застосовувати норми трудового права, слід віднести державну інспекцію України з питань праці, яка входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавство про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [11, с. 33-35].

Висновок. Отже, коло суб'єктів правозастосування у сфері трудового права ширше, ніж 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) посадові особи, що мають статус «державних», тобто наділені відповідними державно-владними повноваженнями.

Бібліографічні посилання

1. Социологический энциклопедический словарь / ред. Г.В. Осипов. – М., 2000.
2. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права / Трубецкой Е.Н. – СПб., 1998.
3. Еллинек Г. Общее учение о государстве / Еллинек Г. – СПб., 1908.

4. Юридическая энциклопедия / под. ред. Тихомирова М.Ю. – М., 1997.
5. *Строганов М.И.* Проблемы определения категории «работодатель» // Проблемы реализации норм права : матер. Междунар. конф. (27-28 мая 1999 года) // редкол.: Горбовой В.Ф., Лебедев, Сабитов Р.А., Саломаткин А.С., Хашимов Г.В. – Челябинск, 1999.
6. Про оплату праці : Закон України // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К., 2006.
8. Кримінальний процес України : навч. посіб. / Кучинська О. П., Кучинська О. А. – К., 2005.
9. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – М., 2004.
10. Про судоустрій і статус суддів : Закон України // ВВР України. – 2010. – № 41-42, 43, 44-45. – Ст. 529.
11. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=386%2F2011>

Обушенко Н. Н. Субъекты трудового права как ключевые составляющие правоприменительной деятельности. Исследованы ключевые составные элементы правоприменительной деятельности, ее субъекты. Проанализированная деятельность становится возможной, объективируется как социальное явление именно благодаря умственным и физическим усилиям определенных субъектов. Поэтому никакая деятельность не существует и не может существовать вне субъектов.

Ключевые слова: субъекты, правоприменительная деятельность, применение норм трудового права.

Obushenko N. M. Labour law subjects as key constituents of law enforcement activity. The article deals with the research of key component elements of enforcement activity, its subjects. The analysed activity becomes possible, will ob'ektivuet'sya as the social phenomenon, exactly due to mental and physical efforts of certain subjects. That not a single activity exists and can not exist out of subjects.

It is concluded that the range of enforcement subjects in the field of labor law is broader than in other sectors. Modern democratic and market trends require us to recognize that law enforcement agents are not necessarily authorities or (and) officials, with the status of "state", that is endowed with the appropriate state-powers.

Keywords: subjects, law enforcement activity, application of labour law norms.

Надійшла до редакції 21.03.2014

Прилуцька М. В.

здобувач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Стаття присвячена дослідженню трудової функції працівників державної виконавчої служби, як юридичної категорії, аналізу та з'ясуванню термінів «служба», «кадри», «особовий склад».

Ключові слова: державна виконавча служба, трудова функція, службово-трудова відносина, кадри.