

location of these norms in the system of agrarian law are analyzed.

The author cites objections to the recognition system of legal norms that establish the legal status of the rural population as a citizen and worker of agriculture of the quality sub-sector agricultural law. According to the author, the body of law regulating labor relations in agriculture is a private comprehensive institution of agricultural law, and thus they are double branch and also belong to the system of labour law.

The main forms of external expression of this institution are discussed here. The internal structure of the agrarian law institute of legal regulation of labor relations and the list of its sub-institutions are detailed.

**Keywords:** *legal regulation of labor relations in agriculture, industry, law, system of law, a legal institution.*

*Надійшла до редакції 26.06.2014*

**Обушенко Н. М.**

викладач

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

## **ВИДИ ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Розглянуто видову класифікацію 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.** 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 до одного, але гомогенні всередині себе за якоюсь ознакою, відокремлені одна від одної підмножини [1, с. 316].

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** 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: оперативно-виконавче та правоохоронне, зокрема таку позицію підтримували І. С. Самощенко, О. Ф. Шебанов, К. Г. Волинка та ін. [2, с. 168; 3, 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 правозастосування, то його дослідник розуміє 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].

**Мета** статті – розглянути видову класифікацію правозастосовної діяльності, оскільки розподіл її на види за тими чи іншими критеріями дозволяє більш конкретно та детально дослідити різні випадки її прояву. Зауважимо, що з нашої точки зору визначення однієї із форм правозастосування як забезпечувальної є не зовсім вірним, адже функцію забезпечення прав, свобод та обов'язків виконує і правовиконавча форма.

**Виклад основного матеріалу.** 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 з правомірної поведінки їх учасників.

Фактично правовиконавча діяльність, як окремий 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 юридичної норми, яка вказує на дозволу (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 можливість для їхнього уточнення залежно від конкретних обставин [3, с. 126-127].

Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організовується 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 із ними відносин. Тобто, на відміну від попереднього (правовиконачого) різновиду правозастосовної діяльності, правоохоронна пов'язана із розглядом та безпосереднім вирішенням справ, що виникають 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 – це: комісії по трудових спорах, суди, примирна комісія, трудовий арбітраж. 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 потрібні заходи (міри), спрямовані на відновлення порушеного правопорядку. Слід зазначити, що правоохоронна правозастосовна діяльність виконує не тільки правовідновлюючу та караючу функції, а також і 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 інспекція України з питань праці, яка виконує контрольні-наглядові функції у сфері дотримання законодавства про працю.

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

Роботодавець може застосовувати до працівників матеріальну та дисциплінарну відповідальність. Так, відповідно до статті 130 Кодексу законів про працю України, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, за-

подіяну 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 [4]. 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 вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [4].

Що ж до дисциплінарної відповідальності, то вона, відповідно до КЗпП, може здійснюватися у формі догани чи звільнення. Також законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й 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, як ми вже зазначали, 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, з нашої точки зору, доречно виокремити види правозастосовної діяльності залежно від виду її суб'єктів та форми їх участі у ній.

Залежно від того, яке має суб'єкт правозастосування відношення 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, примирна комісія, трудовий арбітраж. Правозастосовна діяльність цих суб'єктів прямо пов'язана з конкретним трудовим процесом та відносинами, що його супроводжують.

Зовнішнє правозастосування здійснюється суб'єктами, які знаходяться поза організацією (підприємством, установою), тобто вони організаційно ніяк

із нею не пов'язані. Це перш за все суди, а також інші державні органи і посадові особи, та органи і посадові особи місцевого самоврядування. Слід зазначити, що суб'єкти зовнішнього правозастосування також можуть здійснювати й внутрішньоорганізаційне правозастосування до 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.

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. Так, 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'єкту не потрібна стороння допомога. Даний вид правозастосування реалізують, наприклад, суди, трудові арбітражі, у ряді випадків – роботодавці.

Комплексне правозастосування здійснюється за участю кількох його суб'єктів. В якості прикладів випадків такого виду правозастосування можна навести статтю 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 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 до працівників.

Слід зазначити, що комплексне правозастосування характерне, в основному, для галузі трудового права та відносин, які воно регулює. Загалом варто наголосити, що, 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 здійснюватися 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 мають 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. 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.

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) виявляє 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 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 ними відносин.

Зауважимо, що у деяких випадках правозастосування може ініціюватися однією зі сторін трудових відносин, проте для його повної реалізації потрібна обов'язкова згода іншого суб'єкта, який може бути як стороною зазначених відносин, так і ні. В якості прикладу можна навести норми статті 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 передбачену 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 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, прийматися 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 назвати – це час.

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

При триваючому правозастосуванні його наслідки продовжують діяти певний проміжок часу, причому він може бути як чітко визначеним 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 статті 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, впродовж якого тривають його наслідки, а й як строк, протягом якого можуть бути вчинені ті чи інші дії щодо застосування норм трудового права, або як термін, із закінченням 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 (властивості), що нас цікавлять, та відкидаємо як другорядні (несуттєві) усі інші. А це, у свою чергу, дозволяє нам більше 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. посібник / Волинка К. Г. – К., 2003.
3. *Кравчук М. В.* Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навч. посібник. – 3-тє вид., змін. і доп. – Тернопіль, 2002.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

**Обушенко Н. Н.** *Виды правоприменительной деятельности в области трудового права.* Рассмотрена видовая классификация правоприменительной деятельности, поскольку деление ее на виды по тем или иным критериям позволяет более конкретно и детально исследовать различные случаи ее проявления.

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

**Obushenko N. M.** *Types of enforcement activity in the field of labour law.* The article is devoted 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 main types of law-enforcement in labor law are law-execution and law-enforcement (internal organizational and external). Depending on the nature of entities' authority law-enforcement can be divided into the following, based on the power of the state, and such that is based on administrative and economic power of the employer. Depending on the form of participation of the entities in it execution the author has identified law-enforcement activities entirely by one entity (individual) and complex that occurs with several of its actors. For the expression of the will the law-enforcement is divided into the initiative of the enforcement, in respect of whom it is made; depending on the time of enforcement - single and continued.

Division of enforcement into certain types has quite arbitrary, because often one and the same case of application of labor law can be of various kinds depending on what is taken as the criterion of classification. However, the division of law enforcement activities into certain species has considerable practical significance, especially in the field of scientific study of law-enforcement as a phenomenon.

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

*Надійшла до редакції 17.06.2014*