

МІСЦЕ ІНСТИТУТУ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із інститутів трудового права є інститут гарантійних виплат. Він, як і будь-який елемент системи трудового права, знаходиться у взаємозв'язку з іншими інститутами трудового права (трудового договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку). Необхідним є встановлення наявності і характеру цих взаємозв'язків, оскільки саме вони визначають обсяг та зміст суб'єктивних прав і юридичних обов'язків сторін трудових правовідносин. При дослідженні вказаних відносин актуальним є відокремлення інституту гарантійних виплат від подібних до них виплат роботодавцями на користь працівників (інституту заробітної плати, інституту компенсаційних виплат, гарантійних доплат).

Теоретичні проблеми інституту гарантійних виплат досліджувалися такими вченими, як М. Г. Александров, С. С. Алексєєв, О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, Д. О. Карпенко, І. Я. Кисельов, В. С. Коротков, Р. З. Лівшиц, А. Р. Мацюк, О. С. Пашков, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. Є. Соїн, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін.

Метою публікації є встановлення наявності і характеру взаємозв'язків інституту гарантійних виплат з іншими інститутами трудового права (трудового договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку), а також відокремлення інституту гарантійних виплат від подібних до них виплат роботодавцями на користь працівників.

Загалом вважається, що трудове право характеризується співвідношенням двох головних методів правового регулювання: законодавчого і договірною. Це виражає взаємозв'язок і взаємовідносини державної регламентації і колективної або договірної автономії [1, 13].

Відповідний обсяг прав працівників на отримання передбачених законодавством про працю виплат, зокрема гарантійних, визначається на стадії встановлення трудових правовідносин. Права сторін трудових правовідносин встановлюються у таких інститутах, як трудовий договір та колективні договори і угоди.

Особливу стабілізуючу роль у трудових правовідносинах виконує трудовий договір, який у сучасних умовах має бути важливим інструментом соціального захисту найманих працівників. При цьому умови трудового договору, обумовлені його сторонами, спрямовуються на підвищення матеріального та культурного рівня особи, забезпечення стабільності трудових правовідносин [2, 2]. Призначенням трудового договору є врегулювання відносин, що виникають між роботодавцем та працівником. Трудовий договір є важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими

інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо). Інститут трудового договору є центральним інститутом в системі трудового права, його ядром [3, 39, 245].

До числа прав працівника в трудових правовідносинах належить і право на отримання за певних умов гарантійних виплат. Тому необхідно правильно визначити права та обов'язки сторін трудового договору з встановлення його умов. За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, поділяють на два види: необхідні (обов'язкові) і факультативні (додаткові) [4, 297]. До числа необхідних умов відносять з них ті, які необхідні для трудового договору як юридичного факту [5, 124].

Як результат свого наукового дослідження В. С. Коротков підкреслює, що виплата заробітної плати є безумовним зустрічним обов'язком підприємства (роботодавця) за виконання працівником обов'язку працювати, тому право працівника на заробітну плату є основним елементом трудових правовідносин, що встановлюється у трудовому договорі. На відміну від цього, гарантійні виплати виплачуються незалежно від фактичних затрат праці, право на їх отримання є винятком з принципу оплати за працю, що виникає лише у випадках, спеціально передбачених законодавством. Ця обставина дозволяє віднести право на гарантійні виплати до категорії додаткових майнових прав працівника і відповідно додаткових майнових обов'язків роботодавця. Право на гарантійні виплати є додатковим елементом трудових правовідносин [6, 7].

Можна погодитися з думкою В. С. Короткова, що умови про надання гарантійних виплат не є необхідними для трудового договору, а тому дані умови повинні кваліфікуватись як факультативні. Відповідно до ст. 9¹ КЗпП України роботодавці у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Тому за згодою сторін трудових правовідносин у трудовому договорі можуть бути передбачені інші випадки надання працівнику гарантійних виплат, ніж ті, що закріплені у чинному законодавстві про працю України. Такі умови трудового договору розширюють права працівників і не погіршують їх становище, а тому вони повинні визнаватися такими, що відповідають трудовому законодавству.

Право на отримання гарантійних виплат виникає у працівників і у разі зміни трудового договору. Так, у разі переведення працівників на роботу в іншу місцевість (ст. 32 КЗпП), трудове законодавство встановлює обов'язок роботодавця надати працівнику гарантійні виплати у вигляді заробітної плати за дні збору в дорогу і облаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, і за час знаходження в дорозі та одноразової допомоги на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає.

Отже, умови трудового договору, що визначають склад трудових прав і обов'язків сторін трудових відносин, встановлюють і право працівників на отримання гарантійних виплат.

Право на отримання гарантійних виплат виникає і у деяких випадках припинення трудових правовідносин. Так, гарантійні виплати у вигляді вихідної

допомоги здійснюються при звільненні працівників з підстав, передбачених ст. ст. 36, 40 КЗпП України.

Проаналізувавши норми ст. 235 КЗпП України можна зробити висновок, що підставами виникнення у працівника права на гарантійні виплати є ухвалені судом рішення:

– про визнання звільнення або переведення на іншу роботу працівника незаконним та поновлення останнього на роботі (суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи);

– про визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, якщо таке формулювання у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника (у цьому випадку суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу);

– про стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

Отже, оплата часу вимушеного прогулу працівника з підстав, передбачених ст. 235 КЗпП України, є за своїм призначенням гарантійними виплатами, оскільки метою їх надання є поновлення трудових прав працівника, зокрема, збереження права працівника на отримання заробітку, який би він мав у разі нормальної тривалості трудових правовідносин.

Становлення в Україні ринкових відносин знайшло свій прояв у розширенні сфери локальної нормотворчості у трудовому праві. Застосування локальної нормотворчості дозволяє працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав, максимально наблизити своє правове регулювання до локальних місцевих умов конкретного підприємства, установи, організації, врегулювати значно ширше коло питань, аніж це можна зробити у централізованому порядку [7, 7].

Колективні відносини, як і індивідуальні, мають трудовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їхнім змістом є колективні трудові права та кореспондуючі їм обов'язки. Колективні трудові правовідносини є врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами колективних трудових прав і виконання кореспондуючих цим правам обов'язків. З чинного законодавства впливає об'єктивна необхідність укладення колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці саме у колективному договорі. Укладення колективного договору є обов'язковим для визначення умов праці, оплати праці, соціальних гарантій для працівників, що прямо передбачено законодавством, і саме у такий спосіб узгодження інтересів працівників та роботодавця. Крім того, у колективному договорі повинна існувати можливість встановлення більш сприятливих умов порівняно з тими, що визначаються законодавством [8, 8, 17].

Статтями 12, 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року [9] передбачено, що гарантії і компенсації працівнику встановлюються КЗпП

України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Відповідно до норм ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [10] у колективному договорі має бути визначено розмір як заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), так і встановлено гарантії, компенсації і пільги.

Так, аналізуючи дані законодавчі акти, можна дійти висновку, що у колективному договорі або угоді можуть бути передбачені інші випадки надання працівнику гарантійних виплат, ніж ті, що закріплені у чинному КЗпП України. На жаль, на багатьох підприємствах колективні договори не укладаються. Особливо це стосується підприємств, заснованих на недержавних формах власності. Деякі підприємці ухиляються від укладення колективних договорів, створюючи навколо себе зону без профспілок, без колективного договору [11, 2].

Тому для забезпечення та охорони прав працівників на гарантійні виплати, залишається необхідним закріплення у законодавстві обов'язкових мінімумів правових гарантій (збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати), при цьому залишаючи можливість підвищувати ці гарантії у колективних договорах. Крім того, сторонам колективних договорів або угод необхідно враховувати, що локально-правове регулювання трудових відносин не повинно допускати зниження рівня трудових прав працівників порівняно з встановленими у централізованих нормах. Таке положення встановлено у ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [10], згідно з нормами якої, умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Інститут гарантійних виплат знаходиться у взаємозв'язку з таким інститутом трудового права, як час відпочинку. Так, з норм ст. 74 КЗпП України та ст. 2 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року [12] вбачається, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період заробітної плати. Вказана виплата не може бути визнана заробітною платою у тому розумінні, яке визначено ст. 94 КЗпП України та ч. 3 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [9], оскільки працівник за час перебування у щорічній відпустці не працює, а тому відсутній зв'язок між виконанням ним роботи і правом на отримання цієї виплати. Дана виплата має цільове призначення — зберегти повністю чи частково за працівником його заробіток, коли він фактично не працює, але має право на отримання прибутку. Її розмір визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника.

Грошова виплата, що здійснюється на користь працівника за час його знаходження у щорічній оплачуваній відпустці, є гарантійною. Надання даної виплати тісно пов'язано з реалізацією останнім права на відпочинок.

Право на гарантійні виплати являє собою правовий інститут у системі майнових прав працівників та майнових обов'язків роботодавців. Інститут гарантійних виплат включає в себе правові норми, що здійснюють правове регулю-

вання одного з видів виплат роботодавцями на користь працівників. Він знаходиться у відповідній взаємодії і з іншими інститутами трудового права (оплати праці, компенсаційних виплат). Останні у свою чергу охоплюють собою норми про такі виплати на користь працівників, як заробітна плата та компенсаційні виплати. Тому, можна дійти висновку, що інститути оплати праці, гарантійних та компенсаційних виплат формують систему виплат роботодавців на користь працівників.

На думку О. Є. Соніна, законодавство про працю встановлює чотири основні види виплат роботодавців на користь працівників — заробітну плату, гарантійні виплати, компенсації, а також виплати, які здійснюються в порядку відповідальності, яким відповідають інститути оплати праці, компенсацій, гарантійних виплат і трудової юридичної відповідальності. Розмежування суміжних правових явищ слід проводити за критерієм призначення виплат: компенсації покликані відшкодувати витрати, гарантійні виплати мають на меті збереження досягнутого рівня доходів працівників, заробітна плата є винагородою за працю, а виплати в порядку відповідальності роботодавців — це додаткове обтяження, що покладене на роботодавців за допущені ними порушення [13, 35]. Автор даної публікації погоджується з такою думкою і вважає, що гарантійні виплати та такі схожі з ними правові явища, як заробітна плата і компенсаційні виплати, необхідно відрізнити за критерієм розмежування вказаних виплат за їх призначенням.

Деякі вчені у галузі трудового права не відокремлюють гарантійні виплати у окремий правовий інститут, а вважають їх складовим елементом інституту оплати праці [14, 16; 15, 32]. З такою думкою не можна погодитись. В юридичній літературі інститут права — це сукупність відокремлених, взаємопов'язаних правових норм, що утворюють частину галузі права та регулюють певну сторону однорідних суспільних відносин [16, 388]. Регулюючи суворо визначену ланку суспільно-трудова відносин, інститут відрізняється фактичною і юридичною однорідністю. Його зміст виражено у специфічній групі понять, загальних положень, термінів. З'ясовано, що для структури інституту трудового права характерно: а) наявність комплексу «рівноправних» нормативних норм; б) певна юридична різnorodність норм; в) поєднання усіх норм сталими закономірними зв'язками, які виражені у загальних нормах, а головне — в юридичній конструкції [17, 11].

Дійсно, гарантійні виплати тісно пов'язані з інститутом оплати праці. По-перше, гарантійні виплати здійснюються з фонду оплати праці та їх розмір, як правило, порівнюється з тими самими показниками, що і заробітна плата (винагорода за виконану роботу). По-друге, і заробітна плата, і гарантійні виплати є матеріальними виплатами, що здійснюються у грошовій формі. По-третє, ці виплати об'єднуються за суб'єктами трудових правовідносин, а також за природою норм, що їх встановлюють.

Однак необхідно враховувати, що метою надання гарантійних виплат є збереження вже існуючого доходу працівника. Цільовим призначенням заробітної плати є оплата працівнику винагороди за виконану ним роботу. Гарантійні

виплати надаються не за виконану працю, а навпаки, за час, коли працівник не працює і роботодавець не отримує результатів його праці. У цьому випадку відсутній зв'язок між правом на дані виплати і виконанням трудових обов'язків. Крім того, правові норми, що регулюють гарантійні виплати, відокремлені у окрему главу VIII «Гарантії і компенсації».

Враховуючи комплекс ознак, що характеризують кожен з цих груп юридичних норм (заробітної плати, компенсаційних та гарантійних виплат), мету вказаних виплат, стає зрозумілим, що ці виплати хоч і взаємопов'язані, але мають свої особливості предмета і методу правового регулювання, різні, а тому не можуть бути включені до одного інституту. Необхідно визнати, що у трудовому праві сформувався інститут гарантійних виплат. Правові норми, що відокремилися в інститут гарантійних виплат, доцільно виділити у проекті Трудового кодексу України в окрему главу.

Доцільно відзначити, що деякі вчені у галузі трудового права безпідставно включають до категорії гарантійних виплат таку правову конструкцію, як гарантійні доплати. Так, В. Г. Малов та Ю. П. Орловський характеризують гарантійні доплати визначенням, що за своїм змістом є поняттям гарантійних виплат, та не розмежовують ці різні за своїм призначенням правові конструкції [18, 3]. Гарантійними доплатами у науці трудового права визнаються доплати до заробітної плати, що надаються при відхиленнях від нормальних умов праці, що виконує працівник [19, 206–207]. Одними із видів гарантійних виплат В. С. Коротков вважав доплати підліткам за скорочений робочий час [20, 12]. Однак не можна визнати гарантійними виплатами доплати неповнолітнім за скорочений робочий час, оскільки ці суми, що виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні на іншу роботу у встановлених законом випадках, є гарантійними доплатами [21, 329]. Розмежовувати ці виплати необхідно за їх призначенням: мета гарантійних виплат — зберегти заробіток працівника у випадках, коли працівник не працює з поважних причин, фактично замінивши собою заробітну плату; гарантійні доплати здійснюються з метою доповнення заробітної плати працівника у випадках відхилення від нормальних умов праці.

Отже, необхідно визнати, що у трудовому праві сформувався інститут гарантійних виплат. Розвиток даного інституту, як і інших інститутів трудового права, що об'єднують правові норми, спрямовані на врегулювання відносин щодо виплат роботодавцями на користь працівників, зокрема, заробітної плати та компенсаційних виплат, повинен піти шляхом чіткого розмежування даних виплат для покращення їх правозастосування. Таку ситуацію можна покращити, визначивши поняття гарантійних та компенсаційних виплат у Кодексі законів про працю України. Крім того, необхідно виключити дані виплати зі складу заробітної плати шляхом внесення змін до Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року. Правові норми, що відокремилися в інститут гарантійних виплат, доцільно виділити у проекті Трудового кодексу України в окрему главу. Вказані пропозиції нададуть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

Література

1. Орловський О. Я. Зміст трудових правовідносин у сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / О. Я. Орловський. — К., 2001.
2. Паршап Т. В. Істотні умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / Т. В. Паршап. — К., 2005.
3. Трудове право України: Академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчапа [та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хуторяк. — К. : А.С.К. (Економіка. Фінанси. Право), 2004.
4. Актуальні проблеми юридичної науки : матеріали міжпар. наук.-практ. конф. «Сьомі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 28–29 листоп. 2008 р.). Ч. 2. Трудове право та ін. — Хмельницький : Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права, 2008.
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротач, І. В. Зуб, Б. С. Стишківський. — 2-ге вид., допов. та переробл. — К. : А.С.К. — 2001. — (Нормативні документи та коментарі).
6. Коротков В. С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В. С. Коротков. — М. : Профиздат, 1967.
7. Костюк В. В. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / В. В. Костюк. — К., 2000.
8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / Г. І. Чанишева. — Х., 2002.
9. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
11. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / І. О. Лосиця. — Х., 1997.
12. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
13. Сонін О. С. Компенсації за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / О. С. Сонін. — Х., 2003.
14. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посіб. / М. Д. Бойко. — К. : Атіка, 2007.
15. Пилипешко П. Д. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипешко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.]; за ред. П. Д. Пилипешко. — К. : Ін Юре, 2003.
16. Теорія держави і права. Академічний курс / О. В. Зайчук, А. П. Засць, В. С. Журавський [та ін.]; відп. ред. О. В. Зайчук. — К. : Юрінком Інтер, 2006.
17. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / Ю. Ю. Івчук. — Х., 2004.
18. Малов В. Г. Советское трудовое право : учебник / В. Г. Малов, Ю. П. Орловський. — М. : Юрид. лит., 1989.
19. Трудовое право : энцикл. справ. — М. : Сов. энцикл., 1979.
20. Коротков В. С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / В. С. Коротков. — М., 1965.
21. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева ; за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — 2-ге вид., стер. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2001.

Анотація

Рудницька О. П. Місце інституту гарантійних виплат у системі трудового права. — Стаття.

У статті встановлені існування та характер взаємовідносин інституту гарантійних виплат із іншими інститутами трудового права (трудоного договору, колективних договорів та угод, часу відпочинку). Проаналізовано співвідношення гарантійних виплат із іншими виплатами робото-

давцями на користь працівника. Обґрунтовується висновок, що в трудовому праві вже сформувався інститут гарантійних виплат.

Ключові слова: гарантійні виплати, трудовий договір, колективні договори і угоди, заробітна плата, компенсаційні виплати.

Анотація

Рудницька О. П. Место института гарантийных выплат в системе трудового права. — Статья.

В статье установлено наличие и характер взаимоотношений института гарантийных выплат с другими институтами трудового права (трудового договора, коллективных договоров и соглашений, времени отдыха). Проанализировано соотношение гарантийных выплат с другими выплатами работодателями в пользу работников. Обосновывается вывод, что в трудовом праве сформировался институт гарантийных выплат.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, трудовой договор, коллективные договоры и соглашения, заработная плата, компенсационные выплаты.

Summary

Rudnytska O. P. Place of Guaranteed Payments in Labour Law System. — Article.

The presence and character of interrelations between the institute of guarantee payments and other institutes of labour law (employment agreement, collective contracts and agreements, rest time) have been established in the article. The correlation between guarantee payments and other payments effected by employers in behalf of employees has been analysed. It has been also proved that the institute of guarantee payments is formed in labour law.

Keywords: employer, employees, payment of labour, guarantee payments, fee for labour, law principles.

УДК 349.22:331.105

І. А. Рymar

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТІВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В юридичній літературі під суб'єктами права розуміють учасників суспільних відносин, які на основі чинного законодавства визнаються володільцями суб'єктивних прав і відповідних обов'язків. Під суб'єктами трудового права розуміють учасників індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов'язки. Основними суб'єктами трудового права є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа — роботодавець як сторони трудових відносин.

Суб'єкти трудового права — більш широке поняття, ніж суб'єкти трудового правовідношення. Як зазначає професор М. І. Матузов, поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» в принципі рівнозначні, хоча в літературі з цього приводу робляться певні застереження. По-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, новонароджені, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини — не єдина форма реалізації права [4, 482]. О. Б. Зайцева розглядає