

УДК 349.2

ОБУШЕНКО Н.М.

### СУТНІСТЬ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ КРИЗЬ ПРИЗМУ ЙОГО ОСНОВНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ

Об'єктом дослідження статті є проблемні питання сутності правозастосування як особливої форми реалізації саме норм трудового права. Проаналізовано загальні (родові, спільні) властивості правозастосування, на підставі яких право не може бути реалізовано суб'єктом самостійно й вимагає стороннього втручання. Правозастосування вступає в дію тоді, коли інші форми реалізації норм права не можуть призвести до настання необхідних та (або) бажаних наслідків. Визначено, що правозастосування в трудовому праві засноване не лише на положеннях централізованого законодавства, а й на локальних нормативно-правових актах.

**Ключові слова:** сутність правозастосування, реалізація права, державні органи влади, суб'єкти правозастосування, нормативно-правові акти, права й обов'язки, учасники правовідносин, державно-владний характер, форми реалізації права.

Объектом исследования статьи выступают проблемные вопросы сущности правоприменения как особенной формы реализации непосредственно норм трудового права. Проанализированы общие (родовые, совокупные) свойства правоприменения, на основании которых право не может быть реализовано субъектом самостоятельно и требует постороннего вмешательства. Правоприменение вступает в действие тогда, когда другие формы реализации норм права не могут привести к наступлению необходимых и (или) желаемых результатов. Определено, что правоприменение в трудовом праве основано не только на решениях централизованного законодательства, а и на локальных нормативных актах.

**Ключевые слова:** сущность правоприменения, реализация права, государственные органы власти, субъекты правоприменения, нормативно-правовые акты, права и обязанности, участники правоотношений, государственно-властный характер, формы реализации права.

The object of the research article are the problematic issues about the nature of law as a special form of implementation of labor law is. The common (generic common) properties of law on which the right may not be exercised subject alone and requires interference and enforcement effective as when other forms of implementation of the law can not lead to the onset necessary and (or) the desired effects. Determined that enforcement of labor law is based not only on the central provisions of legislation, but also to local regulations.

**Key words:** nature of law, implementation of law, public authorities, subjects of law, regulations, rights and obligations of the participants of legal, state-imperious character, form of realization of the right.

**Вступ.** Створюючи та впроваджуючи в життя норми права, відповідні нормотворчі органи ставлять за мету врегулювання суспільних відносин, внесення в процес їх функціо-

---

© ОБУШЕНКО Н.М. – кандидат юридичних наук, викладач кафедри цивільно-правових дисциплін (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

нування злагодженості, послідовності та корисної для суспільства й держави спрямованості. Однак одного лише закріплення правових норм у відповідних юридичних джерелах недостатньо для досягнення зазначеної мети. Положення норм мають реально, тобто на практиці, втілюватися в життя. Саме для цього в державі існують форми реалізації права, завдяки яким право з такого, що існує на папері, перетворюється на право в дії.

**Стан дослідження.** Реалізації, або фактичного здійснення, потребують норми всіх галузей права, у тому числі трудового. Загальні теоретичні питання правореалізації аналізували С.С. Алексєєв, В.М. Горшенєв, В.В. Лазарєв, М.Ф. Орзіх, О.Ф. Скакун, Л.С. Явич, П.О. Недбайло, М.С. Строгович, Ф.А. Григорьєв, М.І. Матузова, О.В. Малько та інші. Різні аспекти реалізації безпосередньо норм трудового права вивчали Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.І. Чанишева, В.І. Прокопенко, Л.П. Грузінова, П.Д. Пилипенко, Е.М. Акіпова, В.І. Смолярчук, В.Г. Короткін. Проте, незважаючи на значний інтерес науковців до зазначеної проблематики, низка питань, пов'язаних із правореалізацією, залишається все ще не достатньо дослідженою правниками. Зокрема, потребують доопрацювання й уточнення проблемні питання сутності правозастосування як особливої форми реалізації саме норм трудового права.

**Постановка завдання.** Відтак метою статті є здійснення правового аналізу застосування норм трудового права як важливого складового елемента регулятивного механізму трудового права.

**Результати дослідження.** Для того щоб зрозуміти сутність правозастосування у сфері трудового права й більш точно сформулювати відповідне поняття, необхідно проаналізувати його основні властивості.

О.С. Пашков та С.П. Маврін серед головних називають такі особливості застосування норм трудового права: 1) суб'єкти правозастосування й адресат знаходяться в первинному правовому зв'язку; таким чином, застосування відбувається без втручання державних органів влади; 2) норми трудового права можуть застосовуватися радою трудового колективу, профкомами, загальними зборами трудового колективу, іншими особливими суб'єктами; 3) більшість суб'єктів, які застосовують право, не володіють спеціальними юридичними знаннями [1, с. 59].

На нашу думку, така класифікація особливостей застосування норм трудового права занадто вузькою й не відображає всієї його специфіки. Адже, по-перше, особливості правозастосування не вичерпуються лише суб'єктами, що його здійснюють, а по-друге, автор суттєво звужив коло цих суб'єктів, не включивши до нього державні органи й органи місцевого самоврядування.

Характеризуючи особливості досліджуваного правозастосування, треба враховувати, що воно має як ознаки, які властиві правозастосуванню взагалі, тобто не залежно від того, у якій галузі права воно здійснюється, так і ті, що обумовлені специфікою предмета регулювання норм трудового права.

До спільних, або родових, властивостей правозастосування, як правило, відносять такі: а) безпосередньо пов'язане зі здійсненням «операцій» із нормами матеріального та процедурно-процесуального права; б) здійснюється тільки спеціально уповноваженими на те суб'єктами правозастосовної діяльності; в) пов'язане з розглядом і вирішенням юридично значимих справ і прийняттям розпоряджень індивідуального характеру; г) зумовлює потребу в особливому рівні нормативної регламентації в процесуальному праві; д) безпосередньо пов'язане з необхідністю використання різних правил і прийомів юридичної техніки [2, с. 56–57].

На нашу думку, найбільше практичне значення матиме такий перелік загальних (родових, спільних) властивостей правозастосування:

– є найбільш складною формою реалізації права, оскільки базується на процесі опосередкованої реалізації права, тобто коли право не може бути реалізовано суб'єктом самостійно й вимагає стороннього втручання. Це у свою чергу обумовлює наявність більш складного правореалізаційного механізму;

– вступає в дію тоді, коли інші форми реалізації норм права не можуть привести до настання необхідних та (або) бажаних наслідків. У цьому сенсі правозастосування можна

вважати факультативною складовою загального процесу правового регулювання, оскільки правозастосування приєднується до нього лише в тому випадку, коли цього вимагає конкретна ситуація, яку не змогли вирішити інші форми реалізації права чи не повинні вирішувати в силу її специфіки (наприклад, видання наказу про прийняття працівника на роботу). Необхідно відзначити, що деякі правники визначають підстави, за наявності яких реалізується правозастосування.

Так О.Ф. Скакун називає низку випадків, коли виникає необхідність застосування норм права:

1) коли передбачені юридичними нормами права й обов'язки виникають лише після ухвалення владного рішення державного органу про наділення одних учасників правовідносин суб'єктивними юридичними правами й покладення на інших суб'єктивних юридичних обов'язків;

2) коли є спір про право, а сторони самі не можуть виробити узгоджене рішення про наявність або міру суб'єктивних прав і юридичних обов'язків;

3) у разі правопорушень, тобто коли не виконуються обов'язки, існують перешкоди для здійснення права й необхідно вдатися до примусових заходів;

4) у разі необхідності офіційного встановлення наявності чи відсутності юридичних фактів або конкретних документів тощо [3, с. 390].

Далі науковець згрупує всі випадки правозастосування й називає підстави, за яких здійснюється застосування норм права:

– наділення одних учасників правовідносин суб'єктивними правами й покладання на інших суб'єктивних юридичних обов'язків;

– вирішення спору про право – про наявність чи міру суб'єктивних юридичних прав і суб'єктивних юридичних обов'язків;

– визначення міри юридичної відповідальності правопорушника [3, с. 423].

На думку В.С. Нерсисянца, до правозастосування як форми реалізації права треба звертатися в таких випадках:

– коли є спір про наявність чи відсутність суб'єктивних прав і юридичних обов'язків (у тому числі при визначенні покарання за протиправне діяння);

– при необхідності визначити момент дії і факт припинення прав чи обов'язків;

– якщо треба здійснити передбачений законом контроль за правильністю набуття прав чи покладання обов'язків [4, с. 425].

До загальних ознак правозастосування також відносимо те, що воно завжди реалізується лише в межах конкретних правовідносин. Правозастосування відбувається за схемою, згідно з якою один суб'єкт-носії владних повноважень вчиняє певні дії, які створюють для іншого суб'єкта права й обов'язки або, якщо вони вже існували до цього, роблять можливим їх здійснення. Тобто в момент правозастосування завжди є певне правовідношення між тим, хто застосовує норму права, і тим, стосовно кого вона застосовується. Відтак правозастосування, на відміну від, скажімо, дотримання, не може існувати та реалізовуватися поза правовідношеннями [5, с. 128].

Наступною загальною ознакою правозастосування є його організуючий (регулятивний) характер. Тобто воно спрямована на впорядкування певних суспільних відносин і надання їм необхідної соціально-корисної спрямованості. М.І. Матузов та О.В. Малько наголошували, що завдяки посередництву правозастосовної діяльності впорядковується суспільне життя через встановлення організаційних основ взаємовідносин між різними суб'єктами суспільних відносин, зосередження вирішення певних питань у руках компетентних органів [5, с. 124].

На організуючу ознаку правозастосування вказує також Є.І. Темнов. Учений зазначає, що його юридична природа полягає в позитивному врегулюванні суспільних відносин усіма суб'єктами правозастосування (оперативно-виконавча, контрольно-ревізійна, наглядова й інша діяльність); охороні суспільних відносин від будь-яких порушень, посягань; реалізації заходів державного примусу до правопорушників; призначенні заходів покарання та їх

виконанні; попередженні порушень (їх профілактиці) державними органами й посадовими особами; юрисдикційній діяльності [6, с. 144]. Також у цьому контексті дуже доречною є думка, яку висловив І. Я. Дюрягін: застосування права поряд із правотворчістю та плануванням являє собою один зі способів державно-правового впливу на суспільні відносини, їх регулювання [7, с. 48].

Виділяємо також таку загальну ознаку, як наявність суворої процесуально-процедурної форми здійснення правозастосування. Тобто воно не може виконуватися не довільним способом, а тільки лише чітко встановленим законодавством.

Варто наголосити й на владній природі правозастосування. Ще в 1954–1955 рр. відбулася наукова дискусія, у якій більшість науковців підтримали позицію стосовно того, що правозастосування має державно-владний характер і виражається в діяльності компетентних органів, які приймають індивідуальні правові акти, що надають суб'єктам правовідносин певні права й обов'язки. Члени дискусії дійшли висновку, що правозастосування являє собою особливу форму правореалізації, центральна ознака якої – її владний характер. С.С. Алексєєв із цього приводу наголошує, що правозастосування – це діяльність, яка не просто пов'язана з організацією здійснення юридичних норм, а виражає саме державно-владні функції органів [8, с. 12].

Ми також погоджуємося з тим, що правозастосування має винятково владний характер, проте реалії сьогодення свідчать про те, що правозастосування має не лише державну природу. З переходом нашої держави від радянської командно-адміністративної системи до розбудови демократичної, правової, соціальної держави, з розвитком ринкової економіки розширилося також коло суб'єктів правозастосування, які мають владні повноваження, проте не державного характеру. Варто відзначити, що хоча в правозастосуванні й переважає державно-владна складова, проте воно може здійснюватися й іншими суб'єктами, владні повноваження яких мають недержавну природу.

Правозастосування – це не одноразова дія, а певний процес, що має свої стадії й обов'язково завершується прийняттям індивідуального акта правозастосування.

Усі вище проаналізовані властивості характерні як правозастосуванню взагалі, так і сфері трудового права зокрема. Проте є ще декілька ознак, властивих лише застосуванню норм трудового права.

По-перше, це більш просторе коло суб'єктів правозастосування. Усупереч пануючій у правознавстві думці про те, що правозастосування може здійснюватися лише державними органами, норми трудового права можуть застосовувати й інші суб'єкти, наприклад роботодавець в особі власника підприємства, організації чи уповноваженого органу.

По-друге, правозастосування норм трудового права завжди має владний характер, проте природа такої влади не завжди державна. Так, скажімо, відповідно до положень статті 24 Кодексу законів про працю України [9] власник або уповноважений ним орган під час укладання трудового договору повинні оформити його наказом чи розпорядженням. Тобто фактично роботодавець має видати правозастосовний акт, який констатуватиме виникнення в робітника певних прав та обов'язків, а також його (робітника) підпорядкування адміністративно-господарській владі роботодавця. Якщо виходити з того, що правозастосування можливе лише на підставі державної влади, то відповідні правозастосовні дії можуть здійснювати лише адміністрації підприємств, установ, організацій, які засновані й функціонують на державній формі власності. Однак Україна йде шляхом розбудови ринкової економіки й визнає різні форми власності, зокрема приватну. Тому роботодавцем може бути й приватна особа, для якої, до речі, трудове законодавство не встановлює окремого порядку прийняття працівників на роботу, звільнення тощо. Очевидно, такий роботодавець також може застосовувати норми трудового законодавства на правах носія владних адміністративно-господарських повноважень.

Враховуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що відносини між суб'єктом, який здійснює застосування норм трудового права, та суб'єктом, щодо якого воно здійснюється, будуються за принципом підпорядкування волі другого волі першого, а отже,

мають характер владовідносин, проте природа такої влади може бути як державною, так і базуватися винятково на адміністративно-господарських повноваженнях роботодавця.

По-третє, відносини із застосування норм трудового права можуть базуватися не лише на законодавчих актах, що виходять від держави, тобто мають централізований характер, адже не тільки нормативно-правові акти, видані державними органами, є джерелом трудового права. Тобто джерела трудового права – це не тільки результат правотворчої діяльності органів держави, а й результат спільної нормотворчості роботодавця та трудового колективу працівників (або уповноважених ним органів). У трудовому праві широко застосовуються локальні нормативно-правові акти, які розробляються та приймаються безпосередньо на підприємстві. У таких актах відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються й доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб'єктам повноважень [10, с. 103–104].

Варто погодитися з російським ученим І.В. Чернишовою, яка, досліджуючи правові питання соціального партнерства, робить висновок про те, що в сучасних умовах державне законодавство (автор має на увазі законодавство Російської Федерації, проте її твердження не втрачає актуальності й щодо сфери українського трудового законодавства) у змозі забезпечити лише мінімальні стандарти (гарантії) для сторін трудового договору, які застосовуються лише тоді, коли в організації немає відповідних локальних нормативних актів. Зазвичай правовий стан робітників у конкретній організації визначається системою локальних норм, у тому числі колективних договорів [11, с. 10].

На підставі зазначено, на нашу думку, очевидно, що правозастосування в трудовому праві засноване не лише на положеннях централізованого законодавства, а й на локальних нормативно-правових актах.

Також вважаємо, що до особливостей застосування норм трудового права треба віднести те, що, як правило, первинне правозастосування відбувається саме з ініціативи тієї особи, стосовно якої воно здійснюється. Тобто роботодавець виносить акт правозастосування у вигляді розпорядження чи наказу про прийняття особи на роботу лише після того, як вона висловить на це своє бажання та надасть згоду на укладення трудового договору.

Таким чином, можна стверджувати, що трудові відносини переважно починаються саме з акта правозастосування. Однак треба зауважити, що іноді можливі випадки, коли трудові відносини виникають і без винесення відповідного правозастосовного акта. Так, стаття 24 Кодексу законів про працю України встановлює, що навіть якщо власник чи уповноважений ним орган не видали відповідного наказу чи розпорядження про прийняття працівника на роботу, проте він (працівник) фактично був допущений до роботи й виконує свої трудові обов'язки, то в такому випадку трудовий договір вважається укладеним, а отже, між роботодавцем і працівником виникли відповідні трудові відносини. Отже, подавши заяву про прийняття на роботу чи почавши фактичне виконання робіт, особа тим самим із власної ініціативи (добровільно) дає згоду на первинне правозастосування. Однак після того, як роботодавець і працівник офіційно оформили свої трудові відносини, власник чи уповноважений ним орган у більшості випадків може здійснювати застосування норм трудового права й без попередньої згоди працівника.

**Висновки.** Отже, під застосуванням норм трудового права треба розуміти здійснювану у встановленому нормами трудового права порядку владно-організаційну діяльність компетентних органів і посадових осіб, спрямовану на врегулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин шляхом індивідуалізації матеріальних і процесуально-процедурних норм трудового права у відповідних правозастосовних актах.

Правозастосування є хоча й факультативним, проте надзвичайно важливим складовим елементом регулятивного механізму трудового права, який дозволяє суб'єктам, наділеним необхідним обсягом владних повноважень, за необхідності й наявності законних підстав втручатися в процес правореалізації з метою гарантування й захисту трудових прав і законних інтересів працівників, а також забезпечення виконання ними своїх юридичних обов'язків.

**Список використаних джерел:**

1. Маврин С.П. Современные проблемы применения трудового законодательства на предприятии / С.П. Маврин, А.С. Пашков // Вопросы совершенствования правоприменительной практики гражданского и трудового законодательства : тезисы докладов Республиканской научной конференции (г. Вильнюс, 24–25 ноября 1989 г.) / редкол. : С.С. Веливис, П.С. Виткявичюс, В.В. Микеленас и др. – Вильнюс : Изд-во Вильнюс. ун-та, 1989. – С. 59–61.
2. Щокін Г.В. Загальні закони соціального управління (продовження) / Г.В. Щокін // Персонал. – 2005. – № 9. – С. 74–80.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : [підручник] / О.Ф. Скакун. – пер. з рос. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.
4. Нерсисянц В.С. Проблемы общей теории права и государства : [учебник для вузов] / В.С. Нерсисянц. – М. : Норма, 2002. – 832 с.
5. Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.
6. Темнов Е.И. Теория государства и права : [учебное пособие для вузов] / Е.И. Темнов. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 320 с.
7. Дюрягин И.Я. Правоприменительные отношения как разновидность управленческих правоотношений / И.Я. Дюрягин // Советское государство и право. – 1977. – № 7. – С. 46–55.
8. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – Свердловск : Сред.-Урал. кн. изд-во, 1963. – 265 с.
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
11. Чернышова И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации : автореф. дис. ... канд юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И.В. Чернышова ; Томский государственный университет. – Томск, 2000. – 26 с.