

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Н. М. ХУТОРЯН

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Здійснення правозастосування повинно базуватися на основних принципах, без дотримання яких воно є неможливим. Основними принципами правозастосування є такі: законність, обґрунтованість, справедливість, доцільність, об'єктивна істина. Принципи правозастосування в трудовому праві та праві соціального забезпечення мають певну свою специфіку, особливості. Саме тому метою цієї публікації є висвітлення принципів правозастосування в трудовому праві. У статті розкрито сутність кожного з вказаних принципів. Проаналізовано, як проявляються принципи правозастосування при реалізації норм трудового права перш за все роботодавцем як одним з головних суб'єктів правозастосування. Виявлені та проаналізовані випадки недотримання принципів при застосуванні норм трудового права.

Ключові слова: *принципи правозастосування, принцип законності, принцип обґрунтованості, принцип справедливості, принцип доцільності, принцип об'єктивної істини.*

Хуторян Н. Н. Основные принципы правоприменения в трудовом праве

Осуществление правоприменения должно базироваться на основных принципах, без соблюдения которых оно невозможно. Основными принципами правоприменения являются: законность, обоснованность, справедливость, целесообразность, объективная истина. Принципы правоприменения в трудовом праве и праве социального обеспечения имеют свои специфику и особенности. Именно поэтому целью этой публикации является освещение принципов правоприменения в трудовом праве. В статье раскрыта сущность каждого из указанных принципов. Проанализировано, как проявляются принципы правоприменения при реализации норм трудового права прежде всего работодателем как одним из главных субъектов правоприменения. Проанализированы случаи несоблюдения принципов при применении норм трудового права.

Ключевые слова: *принципы правоприменения, принцип законности, принцип обоснованности, принцип справедливости, принцип целесообразности, принцип объективной истины.*

Khutorian Natalia. The basic principles of law enforcement in Labor Law

The implementation of law enforcement should be based on basic principles, which is impossible without complying with them. The basic principles of law enforcement are: legality, reasonableness, fairness, expediency, objective truth. Principles of law enforcement in Labor and Social Security Laws have their own specifics and peculiarities. That is why the purpose of this publication is to highlight law enforcement principles in the Labor Law. The article reveals the essence of each of these principles; analyzes how the principles of law enforcement are manifested in the implementation of Labor law in the first place by the employer as one of the main subjects of law enforcement; analyzes the cases of non-compliance with the principles in the application of Labor Law norms.

Key words: *law enforcement principles, the principle of legality, the principle of reasonableness, principle of fairness, the principle of expediency, the principle of objective truth.*

Здійснення правозастосування повинно базуватися на основних принципах, без дотримання яких воно є неможливим. Основними принципами правозастосування є такі: законність, обґрунтованість, справедливість, доцільність, об'єктивна істина. Слід зауважити, що принципи цивільного, кримінального чи адміністративного судочинства досить детально висвітлені в юридичній літературі вченими-правознавцями¹, тому і немає необхідності досліджувати їх при правозастосуванні судами та іншими правоохоронними органами. Проте принципи правозастосування в трудовому праві та праві соціального забезпечення мають певну свою специфіку, особливості.

Принцип законності означає суворе і неухильне дотримання державними органами, посадовими особами та іншими органами і організаціями закону в процесі правозастосовчої діяльності. Вимога дотримання закону в правозастосовчій діяльності – це слідування духу і букві закону, який застосовується; дія правозастосовчих органів і посадових осіб в рамках наданих ним повноважень; суворе і неухильне дотримання процедури; прийняття в результаті правозастосовної діяльності юридичних актів встановленої форми (рішень, наказів, постанов). Хоча саме в правозастосовній діяльності роботодавців цей принцип часто порушується, про що свідчать численні судові справи. Роботодавці досить часто, накладаючи дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни або звільняючи працівника за іншими підставами, не дотримуються процедурних норм, які передують звільненню чи застосуванню дисциплінарного стягнення. Іноді це викликано причинами суб'єктивного характеру (будь-яким способом позбавитись від працівника, який є конкурентом керівника чи критикує його роботу тощо).

П.М. Рабінович, який виділяє чотири принципи-вимоги правильного застосування юридичних норм, а саме: законність, обґрунто-

ваність, доцільність і справедливість, зауважує, що законність застосування юридичних норм означає прийняття правозастосовного рішення тільки:

- а) в межах компетенції відповідного органу, тобто його повноважень, закріплених у законі;
- б) на підставах, передбачених гіпотезою правозастосовної норми;
- в) за процедурою, встановленою законом;
- г) у цілковитій відповідності зі змістом застосованої норми;
- д) у передбаченій законом зовнішній формі².

Автори навчального посібника також виділяють чотири принципи, на яких ґрунтується реалізація норм права, в тому числі і така форма реалізації, як правозастосування. Ними є: законність, обґрунтованість, доцільність і принцип соціальної справедливості. Законність автори посібника визначають як неухильне дотримання державними органами та посадовими особами закону в процесі реалізації норм права. Цей принцип передбачає такі основні моменти:

- прийняття рішення повинно здійснюватися правозастосовуючими органами чи посадовими особами в межах тих повноважень, які закріплені для них у законі (підвідомчість, підсудність справ);
- прийняття рішення відповідно до процедури, встановленої законом;
- прийняття рішення з дотриманням певної форми (ухвала, вирок, рішення, указ, наказ тощо);
- правильна юридична кваліфікація та застосування саме тієї норми, яка необхідна в даному випадку;
- ухвалення рішення в суворій відповідності приписам і санкції правової норми³.

Принцип законності полягає в тому, що орган, який застосовує норми права щодо особи, як в позитивному (застосування заохочення), так і в негативному (застосування дисциплінарного стягнення) значенні, зобов'язаний діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Скажімо при накладенні дисциплінарного стягнення роботодавець повинен перевірити, чи відповідає норма права виду дисциплінарного проступка, за вчинення якого вона застосовується, чи не пропущені строки притягнення до дисциплінарної відповідальності, чи взято пояснення від працівника.

При прийнятті на роботу роботодавець при застосуванні норми права (укладенні трудового договору) теж повинен дотримуватися певних вимог: як то: не відмовляти в прийнятті на роботу особам, яким законодавство гарантує надання роботи, не відмовляти за дискримінаційною ознакою, укласти письмовий трудовий договір у випадках, коли така форма є обов'язковою та ін.

Орган, що застосовує право, вирішує справи на підставі Конституції та законів України, а також міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інші нормативно-правові акти, прийняті відповідним органом на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

У разі невідповідності нормативно-правового акта Конституції України, закону України, міжнародному договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або іншому правовому акту орган застосовує правовий акт, який має вищу юридичну силу.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлені інші правила, ніж ті, що встановлені законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

У разі відсутності закону, що регулює відповідні відносини, орган застосовує закон, що регулює подібні відносини (аналогія закону), а за відсутності такого закону суд виходить із конституційних принципів і загальних засад права (аналогія права).

Принцип обґрунтованості забезпечує доказовість наявності того чи іншого юридичного факту (скажімо дисциплінарного проступку, заподіяння матеріальної шкоди), правильну кваліфікацію, вибір відповідної норми права і розповсюдження її дії на оцінку поведінки адресата застосування права.

Принцип обґрунтованості в правозастосовній діяльності означає повне виявлення, ретельне, скрупульозне вивчення і використання всіх матеріалів справи, прийняття рішення тільки на підставі достовірних, перевірених фактів. Цей принцип лежить в основі всіх інших принципів. Його порушення при прийнятті правозастосовного акта є вагомою підставою для відміни цього акта.

Принцип справедливості дотримується тоді, коли вивчені причини правопорушення, чи будь-якого вчинку особи, врахована попередня поведінка особи, коли покарання співмірне правопорушенню. Цей принцип чітко простежується у змісті ч.2 та ч.3 ст. 149 КЗпП України, згідно з якими "за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення" (співмірність), "при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника".

Дотримуючись цього принципу і враховуючи всі обставини роботодавець може навіть не застосовувати покарання (дисциплінарне стягнення), оскільки це право, а не обов'язок роботодавця, про що йдеться у ч.1 ст.147 КЗпП України: "За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення...", "може бути", а не "повинно" вказує якраз на те, що застосування дисциплінарного стягнення це право, а не обов'язок роботодавця.

Принцип справедливості застосування норм права, впливає із контексту й інших норм КЗпП України. Наприклад, ст. 42 КЗпП України передбачає, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації переважне право в залишенні на роботі надається: 1) сімейним при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самотійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним

стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України".

Дотримання принципу справедливості впливає і з контексту статті 42-1 КЗпП України, що встановлює переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Так, "працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42-1 КЗпП, та в інших випадках, передбачених колективним договором".

Важливо віднайти розумне поєднання принципу справедливості і соціальної справедливості. На думку П.М. Рабіновича, справедливість – забезпечення правозастосовним рішенням збалансованості ("пропорційності") інтересів суб'єктів, яких воно безпосередньо

стосується, а також збалансованості цих інтересів з інтересами інших суб'єктів та їй, зрештою, усього суспільства⁴.

Принцип соціальної справедливості, наголошує М.М. Марченко, означає діяльність правозастосовчого органу чи посадової особи не в інтересах якихось громадян чи груп, а в інтересах всього суспільства⁵. Аналогічної точки зору дотримуються і автори навчального посібника "Загальна теорія держави і права, на думку яких принцип соціальної справедливості – це діяльність державних органів чи посадових осіб, що базується на врахуванні інтересів суспільства в цілому, а не становища або рангу окремої особи чи групи осіб⁶. Можливо при винесенні судового рішення чи вироку і доцільно говорити про принцип соціальної справедливості, оскільки винний у скоєнні злочину несе покарання і відбувається його перевиховання та таким чином забезпечуються всі інші члени суспільства від посягання на їх життя, здоров'я, майно. Але в іншому принцип соціальної справедливості повинен знаходити своє втілення, в першу чергу, не в правозастосовній діяльності, а в правотворчій діяльності, щоб закони та інші нормативно-правові акти були справедливими та відповідали інтересам всього суспільства. Що ж до правозастосовної діяльності, то доцільніше говорити про принцип справедливості або про поєднання його з принципом соціальної справедливості. Особливо дотримання цього принципу важливо при застосуванні мір відповідальності, що проявляється у справедливості покарання, а саме його співрозмірності з тяжкістю і суспільною шкідливістю дисциплінарного проступка, з розміром заподіяної матеріальної шкоди та врахуванням всіх як пом'якшуючих, так і обтяжуючих обставин справи.

Ще одним принципом застосування є принцип доцільності, який передбачає необхідність відповісти на питання, а чи треба в даному випадку застосовувати право, особливо якщо йдеться про застосування санкцій, чи соціально і індивідуально корисне застосування норм в тому чи іншому випадку, враховуючи індивідуальну характеристику особи, щодо якої застосовується право, обставини справи⁷.

Принцип доцільності в правозастосовній діяльності, особливо в судовій практиці та правозастосовній практиці посадових осіб роботодавця означає врахування конкретних обставин застосування того чи іншого нормативного акта. Взяття до уваги специфіки ситуації, що склалася в момент прийняття рішення, вибір найбільш оптимального варіанту реалізації правових вимог за тих чи інших конкретних обставин. Так, для прикладу, при вчиненні незначного дисциплінарного проступку керівник, враховуючи особу винного працівника, може обмежитись попередженням, не застосовуючи мір дисциплінарної відповідальності, передбачених ст. 139 КЗпП України.

Принцип об'єктивної істини – це виражена в праві вимога, згідно якої рішення правозастосовного органу повинно повно і точно відповідати об'єктивній дійсності. Безпосереднім вираженням цього принципу є обов'язок правозастосовних органів прийняти всі необхідні і доступні міри для всебічного повного і об'єктивного встановлення всіх обставин справи, прав і обов'язків суб'єктів⁸.

У відповідності з особливостями пізнання, здійснюваного в процесі застосування права, об'єктивна істина в юридичній справі носить обмежений по предмету і змісту характер. На відміну від теоретичного пізнання тут не ставиться задача виявити всі властивості, зв'язки і опосередкування фактів, встановити об'єктивні закономірності явищ, їх соціально-політичну економічну суть. Істина в судовому слідстві з точки зору змісту явищ, що встановлюються в ній, має суворо визначені окреслені законом рамки і не є безмежною і всеохоплюючою. Крім того, в окремих випадках можливі відступи від принципу об'єктивної істини в силу зовнішніх і суб'єктивних причин. Іноді негативно позначається на результатах роботи те, що в окремих сферах застосування права ще немає досить чіткої правової регламентації, направленої на забезпечення принципу об'єктивної істини. Все це може привести до помилок при вирішенні юридичної справи, до того, що об'єктивна істина не буде досягнута⁹.

З врахуванням цього в законодавстві передбачені гарантії, в тому числі процедурні і процесуальні, які забезпечують досягнення об'єктивної істини. До таких гарантій відносяться: встановлення су-

ворого юридичного обов'язку правозастосовних органів приймати всі заходи для всебічного, повного і об'єктивного в'яснення обставин справи, кримінальна відповідальність свідків за завідомо неправдиві показання, інститут оскарження і опротестування рішень правозастосовних органів¹⁰.

Аналогічні принципи правозастосування та їх змістове значення визначає М.М.Марченко, на думку якого правозастосовна діяльність державних органів і посадових осіб завжди здійснюється у відповідності з визначеними, загально визначеними принципами: законності, соціальної справедливості, доцільності і обгрунтованості¹¹.

Особливістю правозастосування принципів в трудовому праві є те, що основним суб'єктом дотримання вказаних принципів при правозастосуванні є роботодавець. Крім того, суворе дотримання цих принципів, зокрема головного принципу - законності, забезпечується нормами відповідальності за порушення цих принципів (ст.265 КЗпП України). В цьому і полягає також відмінність принципів правозастосування від принципів правотворчості, за недотримання яких юридичної відповідальності для законодавчих органів не передбачено.

Виходячи з викладеного, основними принципами правозастосування норм трудового права та права соціального забезпечення є: законність, обгрунтованість, доцільність, об'єктивна істина, справедливність. Без дотримання цих принципів неможливе правильне застосування норм трудового законодавства загальними та спеціальними органами чи посадовими особами.

1. Андрушко А.В. Принципи диспозитивності цивільного процесуального права України : монографія / Андрушко А.В. – Х.: Консум, 2006. – 178 с.; Кройтор В.А. Принцип усності в цивільному судочинстві [Електронний документ] / В.А.Кройтор // Право і безпека. – 2009. – №2. – Режим доступу : // http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pib/2009_2/PB-2/PB-2_27.pdf; Тимченко Г.П. Теретичні проблеми та практика реалізації принципів судочинства в Україні : монографія / Тимченко Г.П. – К. : Видавничий дім "Юри-

дична книга”, 2010. – 336 с.; Андрійцьо В.Д. Теоретичні проблеми доказування в цивільному судочинстві України : монографія / Андрійцьо В.Д. – Ужгород : ТОВ ”ІВА”, 2014. – С.138-168. **2. Рабінович П.М.** Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. / П.М. Рабінович П.М. – Вид. 10-е, доповнене. – Л.: Край, 2008. – С.173. **3. Загальна** теорія держави і права : навчн. посіб. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – С.261. **4. Рабінович П.М.** Цит. праця. – С.173. **5. Общая** теория государства и права. Академический курс : в 2-х т. ; под ред. проф. М.Н. Марченко. – Т. 2 : Теория права. – М. : Изд-во ”Зерцало”, 1998. – С. 319. **6. Загальна** теорія держави і права : навч. посіб. – С. 261. **7. Алексеев С.С.** Общая теория права : навч. посіб. – 2-е изд. перероб. и доп. – М. : Изд-вю Проспект, 2009. – С. 240. **8.** Там же. – С529. **9.** Там же. – С. 531. **10.** Там же. – С. 532. **11. Общая** теория государства и права. Академический курс : в 2-х т. ; под ред. проф.. М.Н. Марченко. Т. 2 : Теория права. – С. 317.

***Khutorian Natalia.* The basic principles of law enforcement in Labor Law**

The implementation of law enforcement should be based on basic principles, which is impossible without complying with them. The basic principles of law enforcement are: legality, reasonableness, fairness, expediency, objective truth. Principles of law enforcement in Labor and Social Security Laws have their own specifics and peculiarities. That is why the purpose of this publication is to highlight law enforcement principles in the Labor Law. The article reveals the essence of each of these principles; analyzes how the principles of law enforcement are manifested in the implementation of Labor law in the first place by the employer as one of the main subjects of law enforcement; analyzes the cases of non-compliance with the principles in the application of Labor Law norms.

The principle of the rule of law is strict and rigorous compliance with the law by government bodies, officials, other bodies and organizations in the process of law enforcement.

The principle of legality is that the body, applying the rule of law to the parties, both positively (encouraging the use) and a negatively (disciplinary action), is obliged to act within the powers and on the basis of the Constitution and laws of Ukraine.

The principle of reasonableness provides proof of the existence of this or that legal fact, its correct qualification, the choice of the relevant law and expansion of its value to the assessment of the behavior of the person to whom it applies.

The principle of reasonableness in the law enforcement activity means the complete identification of the circumstances, a detailed study and use of all materials of the case, making decision only on the basis of reliable and verified facts.

The principle of expediency in law enforcement activity especially in court practice and law enforcement activity by the employer means taking into account the specific circumstances in the application of this or that normative act, the specifics of the situation at the time of making decision, the choice of the most optimal variant of realization of the legal requirements under certain specific circumstances.

The principle of fairness is observed when the causes of the offense or any other action by the person have been studied, the previous person's behavior taken into account, when the punishment is proportionate to the offense.

The principle of objective truth - is the requirement, expressed by the law, according to which the resolution by the law enforcement authority must fully correspond (display) to objective (virtual) reality. In accordance with the characteristics of knowledge, acquired during the application of the law, the objective truth in a legal case has limited by the nature an content character.

Key words: law enforcement principles, the principle of legality, the principle of reasonableness, principle of fairness, the principle of expediency, the principle of objective truth.