

УДК 347.91/95

Світлана Вишновецька,*докт. юрид. наук, доцент,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету***Тетяна Іваницька,***студентка магістратури
Навчально-наукового юридичного інституту
Національного авіаційного університету*

СУДОВА ПРАКТИКА ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті проаналізовано поняття судової практики, визначено її роль у розвитку трудового законодавства України та місце в системі джерел трудового права. На підставі аналізу останніх правових позицій з розгляду трудових спорів зроблено висновок про те, що з внесенням істотних змін до трудового законодавства судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявилась застарілою, наслідком чого є неоднакове застосування судами норм трудового права.

Ключові слова: судова практика, рішення Конституційного Суду України, джерела трудового права, правові акти Верховного Суду України, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Вивчення й аналіз судової практики щодо застосування трудового законодавства судовими органами свідчать про те, що ціла низка питань судами вирішується по-різному. Актуальність даної теми зумовлена тим, що в юридичній науці немає єдиної думки щодо визначення поняття «судова практика», а також її ролі, значення та місця в системі джерел трудового права. Невирішені проблеми в розумінні судової практики, у співвідношенні її з джерелами трудового права спричиняють негативні результати в застосуванні норм трудового законодавства й нерідко зумовлюють порушення трудових прав і законних інтересів працівників. Усі ці обставини свідчать про наукове і практичне значення вибраної теми публікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками спостерігається тенденція до збільшення кількості наукових досліджень з визначення поняття судової практики та її ролі у розвитку трудового законодавства.

Значний інтерес викликають проблеми судової практики у співвідношенні з джерелами трудового права у представників науки трудового права, зокрема А. К. Безіної, П. І. Жигалкіна, К. І. Кеник, О. І. Кіт, В. Л. Костюка, С. В. Ломакіної, А. М. Лушнікова, С. М. Прилипка, К. Л. Томашевського, О. М. Ярошенка.

Формування цілей статті. Метою публікації є дослідження в теоретичному і практич-

ному аспектах проблем, пов'язаних із роллю судової практики в розвитку трудового законодавства, правильним застосуванням і вдосконаленням його норм.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед необхідно проаналізувати науково-теоретичні розробки поняття «судова практика» та визначення його змісту. У правовій науці й нині залишається досить дискусійним трактування судової практики. При цьому позиції вчених щодо визначення статусу рішень (правових позицій) Конституційного Суду України також відрізняються, не збігаються їхні позиції щодо визначення природи постанов Пленуму Верховного Суду України, що містять відповідні роз'яснення, надані судам загальної юрисдикції.

Визначення судової практики як видового поняття не повинно суперечити своєму родовому та типовому поняттю – «юридична і соціальна практика». Судова практика являє собою певну діяльність судових органів з напрацювання і закріплення у своїх рішеннях правоположень на підставі набутого правозастосовного досвіду.

Такі дослідники, як А. К. Безіна, С. Ю. Головіна, В. І. Смолярчук, А. І. Ставцева, визначають судову практику в широкому і вузькому значенні.

У широкому розумінні судова практика – це діяльність усіх ланок судової системи щодо виконання покладених на них завдань.

Судова практика у вузькому розумінні являє собою правоположення, які створю-

ються судовими органами та конкретизують норми права. Виділяють три види таких правоположень, що є одночасно і змістом судової практики:

- 1) ті, що виникають у результаті заповнення прогалин у праві;
- 2) ті, що конкретизують і деталізують зміст приписів загального характеру;
- 3) ті, що виникають у результаті конкретизації й деталізації загальних положень, понять і термінів законодавства (тобто тлумачення норм права).

Судова практика являє собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, яка складається завдяки застосуванню права під час вирішення юридичних справ [1, с. 18].

Теорія права розрізняє три види судової практики, які умовно позначаються як поточна, прецедентна й керівна.

Поточна – це досвід застосування законодавства, виражений у рішеннях судів по конкретних юридичних справах.

Прецедентна практика – досвід використання законодавства, виражений у рішеннях вищих судових органів по конкретних справах, причому принципового характеру.

Керівна практика – це досвід застосування законодавства, виражений в особливих актах центральних судових органів, у яких дані практики узагальнюються, формулюються у вигляді конкретизуючих нормативних приписів. Це вища форма практики. І саме в такому значенні найчастіше вживається поняття судової практики на протипагу судовому прецеденту.

На відміну від поняття «судовий прецедент», що застосовується до рішень суду в конкретній справі, які є обов'язковими під час вирішення аналогічних справ у майбутньому, поняття «судова практика» використовується для позначення відповідних роз'яснень і постанов вищих судових органів. У судових рішеннях розкривається зміст закону, його норм, дається їх тлумачення як загальних правил поведінки, і судові рішення у конкретній трудовій справі не є загальнообов'язковим правилом для вирішення інших трудових справ.

Важливу роль у забезпеченні законності в трудових відносинах відіграють акти судових органів, а саме рішення Конституційного Суду України та постанови Пленуму Верховного Суду України.

Рішення Конституційного Суду України мають допоміжне значення в системі актів трудового законодавства (щодо визнання неконституційними окремих актів законодавства та тлумачення норм Конституції та законів України). З правової точки зору такі акти загальнообов'язкові для виконання на території України.

В юридичній науці, як вітчизняній, так і зарубіжній, до сьогодні немає єдиної думки стосовно того, що являють собою акти Конституційного Суду. Так, з точки зору М. С. Кельмана, акти Конституційного Суду за своєю політикоправовою спрямованістю поступово набувають значення правового феномена, при цьому автор просто визнає, що вони є джерелом права [2, с. 15].

У такому самому аспекті визначає правову природу актів Конституційного Суду України М. Савчин, який сприймає останні як джерела права, що мають вторинний характер, оскільки є похідними від норм та принципів Конституції України і безпосередньо пов'язані з ними [3, с. 8].

Натомість С. В. Ломакіна, визнаючи важливу роль Конституційного Суду РФ в оцінці конституційності закону, що визначається в контексті тлумачення Конституції РФ, конкретизації її принципів і норм, виражених у судових актах (правових позиціях) Конституційного Суду РФ, доходить висновку, що ці судові акти все-таки являють собою не нормативно-правові встановлення, а особливий різновид актів тлумачення права [4, с. 22-23].

Дослідження джерел права, в тому числі й трудового права, пов'язані з визначенням судової практики, актуальні в науці трудового права, хоча й відображають дискусійність і неоднозначність позицій учених. В одних випадках, визнаючи значення рішень (правових позицій) Конституційного Суду України чи постанов, які містять роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, вчені відносять їх до джерел трудового права, тоді як інші вчені не поділяють таку позицію і не відносять судову практику до джерел трудового права, визнаючи її важливу роль у правозастосовній діяльності судів, у забезпеченні єдності судової практики, в удосконаленні і розвитку трудового законодавства.

Так, наприклад, В. Л. Костюк щодо системи джерел трудового права робить висновок, що серед них особливе місце займають рішення Конституційного Суду, і пропонує їх розмістити після законів, оскільки вони стосуються офіційних тлумачень законодавчих актів [5, с. 8].

В юридичній літературі підкреслюється, що поява нормативних приписів судової практики зумовлена, передусім, тим, що під час застосування абстрактних законодавчих норм у реальних життєвих обставинах суди змушені трактувати, деталізувати їх, унаслідок чого формуються більш конкретні правила. Серед чинників, що сприяють цьому, вирізняють такі: подолання судами прогалин і колізій, застосування «оціночних» понять

трудового законодавства (грубе порушення трудових обов'язків, аморальний проступок, поважна причина) та ін. [6, с. 13].

Правові акти Верховного Суду України – це рішення, ухвалені Верховним Судом України з питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з кола однорідних правовідносин, які мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і підлягають оприлюдненню. У зв'язку з цим правові акти Верховного Суду України покликані забезпечити якісний і системний судовий контроль у системі джерел трудового права на основі вироблення дієвих механізмів щодо їх однозначного розуміння й застосування.

Враховуючи вищезазначене, В. Л. Костюк виділяє такі особливості правових актів Верховного Суду України в системі джерел трудового права: 1) забезпечують реалізацію судового контролю на всій території України; 2) спрямовані на забезпечення правомірності (законності) системи джерел трудового права, вирішуючи справи щодо питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з певного кола однорідних правовідносин; 3) забезпечують правомірність (законність) у питаннях дотримання, реалізації, гарантування та правової охорони права на працю й інших трудових прав особи; 4) мають багаторазове використання; 5) застосовуються на всій території України та мають загальнообов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень; 6) є остаточними й не можуть бути оскарженими; 7) підлягають оприлюдненню; 8) виступають своєрідними правовими орієнтирами правозастосовної практики щодо джерел трудового права; 9) виконують допоміжну роль у системі джерел трудового права [7, с. 329].

Отже, на думку автора, правові акти Верховного Суду України є допоміжними джерелами трудового права.

О. І. Кіт джерелами трудового права вважає такі акти судової влади: рішення Конституційного Суду України за результатами розгляду справ щодо відповідності Конституції України (конституційності) законів та інших правових актів і щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів України; рішення адміністративних судів, що скасовують дію нормативно-правових актів; рішення судів за аналогією закону а права, а також на основі норм, що містять оціночні поняття; рішення судів, у яких безпосередньо використано конституційні норми; постанови пленумів вищих спеціалізованих судів України; постанови Пленуму Верховного Суду України; рішення Верховного Суду України, які ухвалені за наслід-

ками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих же норм матеріального права у подібних правовідносинах; остаточні рішення та консультативні висновки з правових питань Європейського суду з прав людини; нормативні акти суддівського самоврядування. При цьому, на думку автора, постанови пленумів вищих судів України необхідно вважати джерелом трудового права, оскільки ці акти поширюють свою дію на неперсоніфіковане коло суб'єктів, розраховані на невизначену кількість застосувань та фіксують результат нормотворчої діяльності – норму права. Спеціально визначений порядок їх ухвалення та обов'язкове опублікування в офіційному друкованому виданні постанов пленумів вищих спеціалізованих судів України підтверджують їх загальновідомість та формальну визначеність [10-11, с. 329].

Звернемося до конкретних прикладів з практики Верховного Суду України. Йдеться про проблеми застосування статті 117 Кодексу законів про працю України та впливу рішень Верховного Суду України на її тлумачення. Даною статтею встановлено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

До січня 2014 року, вирішуючи трудові спори, суди застосовували правову позицію Верховного Суду України щодо періоду виплати середнього заробітку за статтею 117 Кодексу, яка була викладена ним у пункті 20 постанови Пленуму «Про застосування законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року. А саме: установивши під час розгляду справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку у разі звільнення, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на

підставі статті 117 Кодексу стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а у разі не проведення його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини.

Тобто Верховний Суд України в 1999 році дійшов висновку, що період, за який застосовується відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, обмежується датою постановлення рішення судом. Закономірно, що ця дія суду – постановлення рішення – може мати місце виключно у разі судового розгляду трудового спору. Тобто обмеження періоду, за який застосовується відповідальність за статтею 117 Кодексу, датою постановлення рішення має місце у разі застосування судом норми матеріального права (статті 117 Кодексу) до правовідносин сторін.

Проте останнім часом судова практика почала змінюватися. 29 січня 2014 року Верховний Суд України у постанові по справі № 6-144цс13 змінив правила застосування статті 117 Кодексу до правовідносин сторін. Суд у вказаній постанові зазначив, що не проведення з вини роботодавця розрахунку з працівником у строки, визначені у статті 116 Кодексу, є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 зазначеного Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від такої відповідальності. Таким чином, Верховний Суд України принципово змінив підхід до визначення періоду відповідальності роботодавця у разі затримки розрахунку з працівником при звільненні. Відтепер такий період обмежений виключно датою фактичного розрахунку, факт винесення рішення судом по справі вже не обмежує вказаний період.

Цей приклад вказує на те, що тлумачення та застосування норми трудового законодавства залежить від рішень Верховного Суду України та застосування ним кожної конкретної норми. Це характеризує судову практику як джерело трудового права.

Аналіз останніх правових позицій з розгляду трудових спорів, зокрема, за 2016-2017 рр. свідчить про те, що з внесенням істотних змін до трудового законодавства судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявилась застарілою, наслідком чого є неадекватне застосування судами норм трудового права.

Висновки.

Отже, роль судової практики полягає в тому, що вона виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства.

Також варто звернути увагу на те, що з набуттям чинності новим Трудовим кодексом України однією з основних проблем, з якою доведеться певний час миритися як працівникам, так і роботодавцям, є те, що вся судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявиться застарілою, а для формування нової знадобиться досить тривалий час. А отже, в цій площині насправді можуть виникнути проблеми неадекватного застосування судами норм трудового права, що може стати причиною порушення прав та інтересів не лише працівників, але й роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во «ФІНН», 2008. 544 с.
2. Кельман М. С. Конституційний контроль як засіб захисту конституцій у національних правових системах континентального права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2001. 19 с.
3. Савчин М. В. Конституційний суд України як гарант конституційного ладу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2003. 17 с.
4. Ломакіна С. В. Судебная практика и ее роль в развитии трудового законодательства России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2012. 34 с.
5. Костюк В. Л. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2000. 20 с.
6. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2007. 42 с.
7. Костюк В. Л. Правові акти Верховного суду України в системі джерел трудового права. Актуальні проблеми держави і права. 2015. Вип. 75. С. 323–329.
8. Кіт О. І. Акти судової влади як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2013. 16 с.

В статті проаналізовано поняття судової практики, определена її роль в розвитку трудового законодавства України і місце в системі джерел трудового права. На основі аналізу останніх правових позицій по розгляду трудових спорів зроблено висновок про те, що з внесенням суттєвих змін в трудове законодавство судові практика по трудовим вопросам, котра формувалась десятиліттями, оказалась застарілою, результатом чого являється неоднакове застосування судами норм трудового права.

Ключевые слова: судові практика, рішення Конституційного Суду України, джерела трудового права, правові акти Верховного Суду України, трудове законодавство.

The article analyzes the concept of judicial practice, defines its role in the development of labor legislation of Ukraine and its place in the system of sources of labor law. Based on the analysis of the latest legal positions on the consideration of labor disputes, it is concluded that with the introduction of significant changes in the labor legislation, the judicial practice on labor issues, which was formed over decades, was outdated, resulting in the unequal application of labor law by the courts.

Key words: judicial practice, decisions of the constitutional Court of Ukraine, sources of labor law, legal acts of the Supreme Court of Ukraine, labor legislation.

