

**ПРО СУДОВЕ ЗАСТОСУВАННЯ У ЧАСІ НОРМ
МАТЕРІАЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

**ON THE JUDICIAL APPLICATION IN TIME
OF THE NORMS OF SUBSTANTIVE LAW OF UKRAINE**

Гуйван П.Д.,
*кандидат юридичних наук,
заслужений юрист України,
професор Полтавського інституту бізнесу*

У статті проведено дослідження конкретного правозастосування національними судами окремих матеріально-правових норм, що регулюють тривалість суб'єктивного права особи у часі. Наголошено на відмінності часових чинників, що стосуються існування та здійснення регулятивних та охоронно-правових правовідносин. Вказано на необхідність усвідомлення цієї різниці національним суддям. Наведені приклади неправильної оцінки правозастосовними органами деяких темпоральних приписів законодавства. Запропоновані кроки для поліпшення ситуації у сфері, що досліджувалася.

Ключові слова: темпоральні матеріальні норми, належне та справедливе правозастосування.

В статье проведено исследование конкретного правоприменения национальными судами отдельных материально-правовых норм, регулирующих продолжительность субъективного права лица во времени. Отмечены различия временных факторов, касающихся существования и осуществления регулятивных и охранительных правоотношений. Указано на необходимость осознания этой разницы национальными судьями. Приведены примеры неправильной оценки правоприменительными органами некоторых темпоральных предписаний законодательства. Предложены шаги для улучшения ситуации в области, которая исследовалась.

Ключевые слова: темпоральные материальные нормы, должное и справедливое правоприменение.

In the scientific work, a study has been made of the specific enforcement by national courts of certain substantive rules governing the length of the subjective right of a person in time. Differences in time factors concerning the existence and implementation of regulatory legal relations and protective ones are noted. The need to understand this difference by national judges is indicated. Examples of incorrect assessment by law enforcement agencies of certain temporal legislative requirements are given. Steps are proposed to improve the situation in the area that has been investigated.

Key words: temporal material norms, due and fair enforcement.

Постановка проблеми. Питання належного правозастосування матеріально-правових норм наразі є надзвичайно актуальним. Правозастосування безпосередньо пов'язане з реалізацією права та є особливим її різновидом у силу поєднання у собі й інших форм правореалізації. Воно займає важливе місце у загальному механізмі реалізації права у зв'язку із його особливостями, до яких можливо віднести державно-владний характер та індивідуально-правовий підхід до вирішення конкретних справ [1, с. 9]. Правозастосування – це владна діяльність компетентних органів держави та посадових осіб із підготовки та прийняття індивідуальних рішень в юридичній справі на основі юридичних фактів та конкретних правових норм [2, с. 85].

Наразі практичне дослідження обраного для аналізу питання неодмінно призводить до того, що в Україні реалізація судами одних і тих самих правових норм досить часто відрізняється. Такий стан речей не може не викликати занепокоєння, він аж ніяк не забезпечує належне застосування закону на всій території держави, не сприяє запровадженню засад законності і укріплення авторитету органів державної влади. Тому від належного та справедливого судового застосування юридичних приписів законодавства залежить ефективність правової системи, зрештою – довіра громади до держави та її судової гілки влади.

Стан опрацювання. У науковій літературі проблематику щодо застосування норм права судами при розгляді широкого діапазону категорій справ висвітлено у працях таких науковців, як Є.В. Васьковський, В.М. Хвостов, Г.Ф. Шершеневич, С.С. Алексєєв, С.М. Братусь, В.В. Єршов, П.О. Недбайло, Л.С. Самсонова, В.С. Нерсесянц та ін. На сучасному етапі дослідження питань правозастосування знаходять розвиток у працях таких вітчизняних дослідників як О.В. Зайчук, М.Д. Гнатюк, Д.Д. Луспенник, В.П. Плавич, І.М. Погрібний, С.В. Шевчук, О.Ф. Скакун, В.Я. Тацій та ін. Разом з тим, слід зазначити, що питання судового правозастосування темпоральних матеріально-правових норм у вітчизняній юридичній літературі практично не досліджене. У наукових працях такий вид правозастосування лише згадується, між тим рішення національних судів рясніють неузгодженостями саме у плані різного розуміння та тлумачення правових приписів, що опосередковують тривалість того чи іншого суб'єктивного права, як на регулятивному етапі його розвитку, так і у частині реалізації охоронної властивості права бути примусово здійсненим правозастосовним органом.

Тож, дослідження проблематики судового правозастосування темпоральних приписів законодавства потребує детального та прискіпливого вивчення наявної практики з урахуванням нових напрямів розвитку вітчизняної юридичної науки. При цьому

необхідне використання новітніх наукових напрацювань та досвіду Європейського суду з прав людини. Вирішення цих та інших питань є тією задачею, яку поставив автор у даній праці.

Отже, **метою статті** є аналіз конкретного правозастосування національними судами окремих матеріально-правових норм, що регулюють тривалість суб'єктивного права особи у часі та аналіз відмінностей часових чинників, що стосуються існування та здійснення регулятивних та охоронно-правових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Правові відносини тісно та безпосередньо пов'язані з певними юридичними фактами та змістовними чинниками самого суб'єктивного права. У зв'язку з цим правозастосування – це такий спосіб реалізації права, коли дія норм права пов'язана з конкретними фактами, тобто коли норма застосовується відносно цих фактів. Поза юридично значущими фактами, з якими правові норми пов'язують певні наслідки, неможливе застосування юридичних норм. Самі ж правові наслідки проявляються у виникненні, зміні чи припиненні правовідносин [3, с. 40-41]. Не останнє місце у належному правозастосуванні займає і правильна оцінка судами норм права, що регулюють темпоральні межі існування та здійснення належного особі суб'єктивного матеріального права, яке на практиці то наочино проявляється при розгляді трудових спорів, представницьких та інших посередницьких послуг тощо.

«Гальмуючим» фактором впливу на формування єдиної наукової концепції судового правозастосування є питання про розуміння права, яке на сучасному етапі розвитку правової науки залишається дискусійним [4, с. 45]. Скажімо, досить часто правозастосовні органи не можуть правильно оцінити та застосувати припис частини 3 статті 32 КЗпП України стосовно того, що про зміну істотних умов праці (під ними розуміють, зокрема, системи та розміри оплати праці) **працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці**. Відтак традиційно спори, що виникають між роботодавцями та найманими працівниками щодо оплати праці, посідають провідне місце у судовій практиці з трудових правовідносин. Останнім часом неабияк популярними стали судові позови, предметом яких є оскарження дій роботодавця, який в односторонньому порядку змінює умови оплати праці і, як правило, не на користь працівника. Адже встановлення значно меншого розміру заробітної плати є нічим іншим, як зручним способом роботодавця позбавитись від «невигідних» йому працівників, які зрештою змушені звільнитись. Тож на сьогодні склалась вже класична модель, при якій зміна умов оплати праці стає основним важелем тиску у руках роботодавця [5].

Саме такий спір був розглянутий Верховним Судом України (*постанова ВСУ від 04.07.2012 р. у справі № 6-59цс12*) [6]. У цій справі було встановлено, що позивачка у березні 2011 року звернулася до суду з позовом до товариства з обмеженою відповідальністю «Фрі Медіа Україна ГМБХ» про понов-

лення умов оплати праці. Вона, зокрема, зазначала, що з 5 січня 2009 року працює у відповідача на посаді начальника юридичного відділу на підставі трудового договору, відповідно до умов якого її заробітна плата становила 9 100 грн. без урахування податків та зборів. 25 жовтня 2010 року роботодавець письмово повідомив її про зміну істотних умов праці, а саме про зменшення заробітної плати до 1 тис. грн. з 26 січня 2011 року у зв'язку зі зменшенням обсягу робіт та запланованою передачею окремих функцій з юридичного супроводу діяльності товариства та обліку кадрів товариства зовнішнім виконавцям, консультантам та радникам на підставі ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Попри те, що позивачка категорично заперечувала щодо таких змін в оплаті праці, відповідачем всупереч вимогам закону в односторонньому порядку було зменшено розмір її заробітної плати.

Посилаючись на те, що з наказом про зміну умов праці її не ознайомили, згоди на зниження розміру заробітної плати не давала, всупереч ч. 6 ст. 21, ч. 2 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» питання зміни оплати праці не погоджено з профспілковим органом та не отримано попередньої згоди виборного профспілкового органу, членом якого вона є, прийняття в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені трудовим договором, не допускається, працівниця на підставі ст. ст. 32, 97 КЗпП України просила поновити її умови оплати праці та стягнути на її користь 23 217 грн. 78 коп. заборгованості, що утворилася станом на 16 червня 2011 року. Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 28 липня 2011 року, залишеним без змін ухвалою апеляційного суду м. Києва від 22 листопада 2011 року, у задоволенні позову відмовлено. Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2011 року відмовлено у відкритті касаційного провадження за касаційною скаргою працівниці на вищезазначені судові рішення.

Відмовляючи у задоволенні позову про поновлення умов праці, суд першої інстанції, з висновками якого погодилися й суди апеляційної та касаційної інстанцій, виходив із того, що зміна істотних умов праці, а саме зменшення розміру оплати праці позивачки проведена у відповідності до вимог ч. 3 ст. 32 КЗпП України – з попередженням працівника про такі зміни за 2 місяці. Але насправді, як констатував ВСУ, рішення судів у цій справі не ґрунтувалися на вимогах матеріального права, оскільки всупереч зазначеному, не містили будь-яких висновків щодо змін в організації виробництва і праці у відповідача. Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Саме про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найме-

нування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Отже, зі змісту зазначеної норми вбачається, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки у тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Тож рішення було скасоване з передачею справи на новий касаційний розгляд.

Втім, подібне ретельне дослідження питання про наявність саме змін в організації виробництва і праці, а не лише бажання роботодавця зменшити заробітну плату працівникові, відбувається у судовому процесі далеко не завжди. Показовим прикладом нерозуміння українськими правозастосовними органами сенсу та змісту окремих темпоральних регулюючих приписів чинного законодавства може слугувати справа № 553/3755/15-ц [7]. У цій справі встановлено, що 25 серпня 2015 року працівник отримав листа від роботодавця, в якому вказувалося, що рішенням керівництва компанії від 30 червня 2015 року йому було встановлено заробітну плату у розмірі, що у чотири рази менше, ніж було раніше. При цьому не було жодної згадки на якусь зміну умов праці чи обсягів виконуваної роботи.

Подібні дії роботодавця були відверто неправомірними та такими, що суперечать чинному законодавству України про оплату праці. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на основі тарифної системи, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів. Відповідно до ст. 15 даного закону форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Згідно з трудовим законодавством України зміни щодо оплати праці можуть відбутися, якщо це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Інакше кажучи, працівник має бути попереджений саме про зміни організації виробництва і праці, а не лише про наслідки такого явища у вигляді зменшення заробітної праці. Так вимагає закон. Зі змісту ч. 3 ст. 32 КЗпП вбачається, що зміна істотних умов праці може бути визнана закон-

ною тільки у тому випадку, якщо доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у листі від 27.09.2012 р. № 10-1389/0/4-12 вказав: зміна істотних умов праці, зокрема зменшення заробітної плати, може бути визнана законною тільки у тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці, а не лише повідомлення працівника в установленій законом строк [8]. Поняття змін в організації виробництва і праці наведено у п. 10 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9: зміни в організації виробництва і праці – це раціоналізація робочих місць, запровадження нових форм організації праці, у тому числі запровадження бригадної форми організації праці замість індивідуальної і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [9]. Подібна позиція, як ми вже зазначали, відображена і у рішеннях Верховного Суду України [6].

При цьому слід враховувати, що далеко не кожен організаційні зміни у діяльності організації можуть кваліфікуватися як зміни у виробництві і праці у тому сенсі, як то тлумачить закон. У п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» вказується наступне: «Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці» [9].

У коментованій судовій справі було достеменно встановлено, що у направленому працівникові документі міститься інформація лише про зменшення розміру заробітної плати, будь-яких інших даних, які б свідчили про проведені чи такі, що плануються, зміни в організації виробництва і праці на підприємстві у ньому були відсутні. Отже, вказаний документ, попри те, що був завчасно направлений працівникові, не може кваліфікуватися як повідомлення про зміну умов виробництва і праці, як то розуміється у ст. 32 КЗпП: «Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці»

Відтак, цілком очевидно, що дії роботодавця у коментованому випадку напругу суперечили ст. 21 Закону України «Про оплату праці», яка забороняє будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання, та ст. 22 цього ж закону, яка каже, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Тож рішенням місцевого суду неправомірний наказ роботодавця був справедливо скасований. Але апеляційний суд Полтавської області, який переглядав вказану справу, чомусь вирішив питання інакше – він скасував рішення суду першої інстанції та відмовив у позові. При цьому апеляційний суд взагалі уникнув розгляду питання про необхідність завчасного (за два місяці) повідомлення працівника саме про зміну умов виробництва і праці, у такий спосіб знехтувавши приписом ст. 32 КЗпП України.

Такими, що не відповідають принципу правової визначеності слід вважати і конкретні рішення українських судів, в яких оцінювався зміст повноважень представника. Річ у тім, що національні правозастосовні органи чомусь зазвичай встановлюють обсяг повноважень особи, що діє за довіреністю не на час вчинення правопорушення, щодо захисту від якого звертається представник, а на час звернення до суду. Тож, якщо в особі були певні права на час вчинення матеріально-правового вчинку, а на момент звернення чи навіть розгляду справи строк дії довіреності скінчився, право все одно має бути захищене, як того вимагає стаття 8 Цивільного процесуального кодексу, яка вказує на необхідність при розгляді судових спорів застосовувати належне матеріальне законодавство. Це, зокрема, передбачає застосування норм матеріального права, які діяли на час правопорушення, а не на час розгляду справи.

Саме вказаними чинниками і обумовлюється встановлена законом тривалість права на судовий захист для особи, право якої було порушене під час його існування, а на момент розгляду спору воно продовжує існувати, але вже не у регулятивному (непорушеному), а охоронному стані. Якраз примусова реалізація захисного повноваження особи охоплюється функціональним призначенням судочинства. Що ж стосується тривалості права на захист, то воно не залежить від строку дії довіреності. Згідно з приписами глави 19 ЦКУ у разі порушення наявного права особи від цього моменту (з урахуванням суб'єктивного фактору про усвідомлення події порушення носієм права) виникає право на судовий захист (право на позов у матеріальному сенсі), тривалість якого обмежена позовною давністю. При цьому для судового захисту не обов'язковим є те, щоб відносини, з яких виникло порушене право, продовжували існувати. Необхідно лише, щоб пору-

шення відбулося у той час, коли матеріальне право належало потерпілому. Про це свідчить той факт, що право, порушене під час дії договору, може бути захищене судом і після закінчення строку угоди. Так, орендодавець після припинення договору оренди вправі стягувати примусово орендну плату, не сплачену йому орендарем упродовж часу існування договірних відносин. Таким чином, якщо боржник відмовився на час чинності довіреності виконати певну дію на користь представника, що мав відповідне делеговане право вимоги, правовий захист такого представника є цілком законним у тому числі у спосіб, передбачений ч. 5) ст. 16 ЦКУ – примусове виконання обов'язку у натурі.

Заслужують на критичну оцінку і висновки українських судів щодо змісту та обсягу повноважень особи, яка представляє інтереси довірителя за довіреністю. Так, необгрунтовано виглядає вимога, аби у тексті довіреності були чітко вказані всі юридично значущі вчинки, на вчинення яких уповноважений представник. Відповідно до ст. 244 ЦКУ довіреність є одним зі способів передання іншій особі повноважень, що належать довірителю. Це письмовий документ, що видається однією особою іншій особі для представництва перед третіми особами. Згідно з правилом ст. 238 ЦКУ представник може бути уповноважений на вчинення лише тих правочинів, право на вчинення яких має особа, яку він представляє. Відтак, якщо у тексті довіреності чітко вказано, що представник вправі здійснювати всі ті дії, на вчинення яких має право довіритель, отримання спеціального доручення на кожен окремий вчинок не потрібно. Разом з тим, практика неправильних судових оцінок повноважень особи за довіреністю з точки зору їхнього змісту та тривалості в Україні триває [10]. При цьому судді припускаються елементарних методологічних помилок, невиправдано плутаючи регулятивні та охоронно-правові відносини суб'єктів.

Висновки. Отже, підсумуємо вище зазначене. Суди шляхом встановлення конкретних нормативів поведінки учасників суспільних відносин покликані запобігати виникненню конфліктних ситуацій. Вони повинні у належний та справедливий спосіб вирішувати спори у процесі здійснення правосуддя. При цьому дуже великого значення при здійсненні правосуддя набуває питання однакової судової практики, що, за великим рахунком, означає дотримання європейських принципів правової визначеності та прогнозованості судових рішень. Дійсно, справедлива правова система не повинна допускати неоднакового вирішення однакових чи подібних правових конфліктів. З іншого боку, акти судових органів, у тому числі і Верховного Суду, не є джерелом українського права. Вони не містять нормативних приписів та не заповнюють прогалин у законодавстві. Можна, звичайно, погодитися з ученими, які рекомендують розцінювати судову практику як джерело для правотворчості [1, с. 9]. Але у тих випадках, коли існує однозначна позитивна норма матеріального права щодо темпоральної визначеності змісту суб'єктивного регулятивного чи охоронного права,

різне тлумачення її правозастосовними органами є неприпустимим. Усувати подібні недоліки слід шляхом підвищення рівня правової компетенції українських суддів, узагальнення судової практики на рівні Пленумів ВСУ, проведення навчань, семінарів, обміну досвідом тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бобрешов Є.Г. Судове правозастосування в Україні: проблеми теорії і практики : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук / Є.Г. Бобрешов. – К., 2011. – 20 с.
2. Капустинський В.А. Теоретичні основи судового правозастосування / В.А. Капустинський, І.В. Волкова // Часопис цивільного і кримінального судочинства. – 2016. – № 5 (32). – С. 84-93.
3. Донченко О.І. Особливості правозастосування як форми реалізації норм права / О.І. Донченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція. – 2014. – № 11. том. 1. – С. 40-42.
4. Мельничук С.М. Поняття судового правозастосування як правової форми здійснення функцій держави / С.М. Мельничук // Право і безпека. – 2015. – № 3 (58). – С. 42-46.
5. Самойленко О. Зменшення розміру оплати праці як наслідок змін в організації виробництва та праці: правомірність проведення з позиції судової практики / О. Самойленко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zpkadry.com.ua/ua/journal/zpkadry/article/229>
6. Постанова Верховного Суду України від 04.07.2012 р. у справі № 6-59цс12.
7. Справа № 553/3755/15-ц. Архів Ленінського районного суду м. Полтави за 2015 рік.
8. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 27.09.2012 р. № 10-1389/0/4-12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v1389740-12>
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
10. Справа № 755/4141/16-ц. Архів Дніпровського районного суду м. Києва за 2016 рік.