

ПОШИРЮВАЛЬНЕ ТЛУМАЧЕННЯ НОРМ ПРАВА В ОКРЕМИХ РІШЕННЯХ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ

DISSEMINATING INTERPRETATION OF RULES OF LAW IN CERTAIN DECISIONS OF THE CONSTITUTIONAL COURT OF UKRAINE

Занфірова Т.А., д.ю.н.,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Айдинян А.В., к.ю.н.,
асистент кафедри кримінально-правової політики та кримінального права
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Статтю присвячено дослідженню прикладів поширювального тлумачення норм права на базі аналізу окремих рішень Конституційного Суду України. Автори вивчають рішення Конституційного Суду України в справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013, а також рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо конституційності положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. Також аналізуються окремі правові позиції Верховного Суду з питань, що аналогічні тим, які постають у згаданих рішеннях Конституційного Суду України.

Після реформи 2016 року Конституційний Суд України уповноважений здійснювати офіційне тлумачення лише Конституції України, однак, як показує дослідження, інтерпретація норм права часом здійснюється в процесі виконання інших повноважень Суду (зокрема, під час вирішення питання про відповідність певних положень Конституції України).

У статті розглядається питання щодо відповідності поширювального тлумачення норм права принципу законності. Автори статті доходять висновку, що подібний вид тлумачення норм права загалом і трудового права зокрема є щонайменше «небезпечним», оскільки їх дуже складно відновити, одного разу відійшовши від меж закону.

Поширювальне тлумачення за своїм змістом завжди виходить за межі закону. Якщо ж дозволено виходити за межі закону, то де ті межі, вихід за які не допускається? Відповідь саме на це питання автори публікації намагаються віднайти.

Ключові слова: рішення, Конституційний Суд України, тлумачення, поширювальне тлумачення, закон, норма права.

The article is devoted to the study of examples of disseminating interpretation of legal norms on the basis of analysis of individual decisions of the Constitutional Court of Ukraine. The authors study the decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case of the constitutional appeal of citizen Prisyazhnyuk Lyudmila Mikhailovna on the official interpretation of the provisions of the second part of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, Articles 1, 12 of the Law of Ukraine "On Remuneration" of October 15, 2013 № 8-rp / 2013, and the decision of the Constitutional Court of Ukraine of September 4, 2019 № 6-r (II) / 2019 in the case of the constitutional complaint of Zhabo Tetyana Maksymovna on the constitutionality of the provisions of part three of Article 40 of the Labor Code of Ukraine. Some legal positions of the Supreme Court on issues similar to those raised in the above-mentioned decisions of the Constitutional Court of Ukraine are also analyzed.

After the 2016 reform, the Constitutional Court of Ukraine is authorized to interpret only the Constitution of Ukraine, but research shows that the interpretation of the law is sometimes carried out in the exercise of other powers of the Court (in particular, when deciding on compliance with certain provisions of the Constitution).

The article considers the question of the conformity of the disseminating interpretation of the law to the principle of legality. The authors of the article conclude that this kind of interpretation of the law in general and labor law in particular is at least "dangerous", because once they deviate from the law, they are very difficult to restore. Distributive interpretation in its content always goes beyond the law, but if it is allowed to go beyond the law, then where are the limits beyond which it is not allowed? The authors of the publication are trying to find the answer to this question.

Key words: decision, Constitutional Court of Ukraine, interpretation, disseminating interpretation, law, rule of law.

З необхідністю тлумачення норм права за обсягом зіштовхується кожен юрист-практик. Застосування невизначених норм або частково невизначених норм є неможливим без конкретизації їх змісту. Однак наскільки адекватною буде така конкретизація?

Ефективність правозастосовного процесу залежить від того, які способи і прийоми використовує правозастосувач для з'ясування змісту норми права. Інколи в результаті тлумачення з'ясується, що текстуальне вираження норми права і наданий їй зміст не збігаються (він ширший або вузьчий за «букву закону»).

За цим критерієм, тобто за обсягом, у теорії права розрізняють три види тлумачення:

- 1) буквальне;
- 2) обмежувальне;
- 3) поширювальне.

Слід зазначити, що до реформи 2016 року Конституційний Суд України (далі – Конституційний Суд України, Суд) був уповноважений офіційно тлумачити Конституцію України та закони України. Однак Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» № 1401-VIII від 02.06.2016 р. внесено зміни

до Конституції України. Чинна редакція статті 147 передбачає, що Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та в передбачених цією Конституцією випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до цієї Конституції. Усі повноваження Суду детально регламентовано статтею 7 Закону України «Про Конституційний Суд України».

Таким чином, після 2016 року Суд може надавати офіційне тлумачення лише Конституції України, однак, як буде показано далі, інтерпретація норм права часом здійснюється в процесі виконання інших повноважень Суду (зокрема, під час вирішення питання про відповідність певних положень Конституції України).

Варто зазначити, що тлумачення норм права також здійснюється в судовій практиці. І хоча судове тлумачення в нашій державі сьогодні не має статусу офіційного, роль і значення правових позицій Верховного Суду, а також постанов Пленуму Верховного Суду України, що видавались раніше, складно переоцінити.

Попри очевидну актуальність проблеми поширювального тлумачення в правозастосовному процесі, рівень її дослідження не можна вважати достатнім.

Загальнотеоретичні аспекти цієї проблеми вивчали С.С. Алексєєв, О.Б. Венгерів, Ю.Л. Власов, О.В. Капліна, П.М. Рабінович, В.Я. Тацій, О.Ф. Черданцев, Г.Ф. Шершеневич та ін.

Мета статті – дослідити проблеми поширювального тлумачення норм права на базі аналізу окремих рішень Конституційного Суду України.

За умов поширювального тлумачення зміст норми виявляється ширшим за її буквальний зміст. У доктрині 50–70 років минулого століття часто акцентувалось на тому, що поширювальне або обмежувальне тлумачення не узгоджується з принципом законності, оскільки сприяє «розширенню» або «звуженню» змісту норми права [1, с. 265; 2, с. 297].

З таким твердженням можна погоджуватись чи не погоджуватись, однак поширювальне тлумачення дійсно існує. Для обґрунтування цієї тези звернемось до рішення Конституційного Суду України в справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 [3].

Громадянка Присяжнюк Л.М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положенням частини другої статті 233 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), статтям 1, 12 Закону стосовно того, чи охоплює поняття «належна працівнику заробітна плата» усі виплати, на які працівник має право (зокрема, за час простою, що мав місце не з вини працівника).

Суд дійшов висновку, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», використані в законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності в сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати в разі невиконання цих обов'язків.

Регулювання оплати праці працівників незалежно від форм власності підприємства, організації, установи здійснюється через установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій.

<...> Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, є й інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Вони стосуються витрат, спрямованих на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою – зупинення роботи, викликаного відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону, щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника.

Таким чином, Суд дійшов висновку, що обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу та інші гарантовані державою виплати.

Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати.

Таким чином, як визначив Конституційний Суд України, під заробітною платою, що належить працівникові, або (за визначенням, використаним у частині другій статті 233 КЗпП) **належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового дого-**

вору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем (незалежно від того, чи здійснено нарахування таких виплат (абзаци третій – восьмий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини)).

Спробуємо проаналізувати такий висновок Конституційного Суду України. Так, відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Отже, заробітна плата – це:

- 1) винагорода, яка виплачується за трудовим договором,
- 2) за виконану працівником роботу,
- 3) залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства.

Аналіз вищевказаної дефініції поняття «заробітна плата» дозволяє сформулювати такі висновки:

1) порядок оплати часу простою визначається не трудовим договором, а КЗпП та колективним договором (за наявності);

2) відповідно до частини 1 статті 34 КЗпП України простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами. Отже, в період простою робота не виконується, тому виплати здійснюються не за виконану роботу;

3) відповідно до частини 1 статті 113 КЗпП України час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Отже, розмір гарантованої виплати чітко визначений і не може залежати від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, бо виконуваної роботи немає;

4) у ст. 12 Закону України «Про оплату праці», що має назву «Інші норми і гарантії в оплаті праці», йдеться, зокрема, про норми оплати праці за час простою. Тут зазначено, що такі норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями (але їх розглядають окремо від заробітної плати).

З огляду на наведене, можна дійти висновку, що Конституційний Суд України у своєму рішенні від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 надав поширювальне тлумачення поняттю «заробітна плата».

Варто зазначити, що таке розуміння поняття «заробітна плата» має дуже вагомий значення для практики застосування трудового законодавства, оскільки, виходячи з частини 2 статті 233 КЗпП України, у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право без обмеження будь-яким строком звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати, тобто всіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи здійснено роботодавцем нарахування таких виплат.

Окрім того, відповідно до пункту 1 статті 5 Закону України «Про судовий збір» позивачі в справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі звільнені від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

Ураховуючи вищевказане про практичну значущість проаналізованого рішення Конституційного Суду України,

а також те, що відповідно до ustalених підходів доктрини і практики трудового права працівник вважається слабшою стороною трудових правовідносин і саме він потребує захисту, з таким поширювальним тлумаченням поняття «заробітна плата» можна погодитись, але чи відповідає це принципу законності? Питання не зовсім риторичне.

Розглянемо ще одне рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо конституційності положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України [4].

Так, заявниця зазначила, що позиція Верховного Суду, висловлена судом у її справі, за якою роботодавець має право звільняти працівника в день його перебування на лікарняному на підставі припинення строкового трудового контракту, є таким, що суперечить Конституції.

У цьому рішенні Суд зазначив: «Положеннями частини третьої статті 40 Кодексу закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є сформульована в законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, **нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.**

Конституційний Суд України у Рішенні від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 указав, що «**умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними** (стаття 9 Кодексу законів про працю України)» (абзац перший пункту 5 мотивувальної частини).

Таким чином, Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 Кодексу є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України».

Відразу зазначимо, що стосовно другого висновку від 01.06.2020 р. Верховний Суд у своїй постанові у справі № 487/79/18-ц (провадження № 61-2931св19) дійшов протилежного висновку: «**на контрактну форму трудового договору не поширюється положення статті 9 КЗпП України** про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням індивідуальних здібностей і професійних навичок, під час укладення контракту закон надав право сторонам установлювати їхні права, обов'язки та відповідальність (як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника) та додаткові підстави розірвання договору» [5].

Щодо іншого важливого висновку Суду звертаємо увагу на те, що положення про заборону звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці передбачено в статті 40 КЗпП України. Стаття 40 має назву «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або повноваженого ним органу».

Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом, регламентовано статтею 36 КЗпП України. Поняття «припинення трудового договору» є родовим, оскільки охоплює всі випадки припинення трудових відносин (незалежно від причин і підстав). Розірвання трудового договору має місце тоді, коли ініціатива припинення трудових відносин належить одній зі сторін договору (праців-

нику або роботодавцю) чи третій особі, що має право вимагати його припинення (суд, профспілковий орган тощо).

Отже, поняття «припинення» ширше, ніж поняття «розірвання», тобто не всі підстави припинення є розірванням. Наприклад, підставою припинення трудового договору є закінчення строку трудового договору, але це не є розірванням. Ця підстава об'єктивна, вона не залежить від волі осіб і виникає у певний проміжок часу «сама по собі», без ініціативи / волі жодної зі сторін.

У такому разі можна провести аналогію. Є контракт, він завжди строковий. Строк дії контракту впливає об'єктивно і не залежить від волі його сторін. З огляду на це, виникає питання: чому припинення контракту у зв'язку зі спливом його строку є неможливим, якщо працівник у день його закінчення перебуває на лікарняному чи у відпустці?

Саме такі питання постали перед Апеляційним судом Запорізької області в постанові від 05.04.2018 р. в справі № 320/7991/16. Так, постановою суду апеляційної інстанції мотивована тим, що «обмеження щодо звільнення особи з роботи в період тимчасової непрацездатності закріплено положеннями статті 40 КЗпП України. Застосування цього положення має відбуватись лише під час звільнення особи з ініціативи власника або повноваженого ним органу, однак закінчення терміну дії контракту і видання у зв'язку з цим наказу від 16 листопада 2016 року про звільнення позивача не є ініціативою власника про розірвання трудового договору, а лише свідчить про відсутність з його боку ініціативи продовжувати трудові контрактні відносини з позивачем. За таких обставин суд уважав звільнення позивача законним та обґрунтованим» [6].

Однак справа переглянута Верховним Судом, котрий у постанові від 29.01.2020 р. (провадження № 61-36022св18), посилаючись на вищеведене рішення Конституційного Суду України, зазначив, що положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини. Оскільки ж позивач звільнений у зв'язку із закінченням строкового трудового договору (відповідно до вимог законодавства), то відсутні підстави для його поновлення. Порушення прав позивача, а саме звільнення його в день перебування на лікарняному, може бути усунуто судом через зміну дати звільнення, тобто визначення дати припинення трудових відносин у перший день після закінчення періоду непрацездатності [7].

На наш погляд, рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019 щонайменше є неоднозначним і таким, що містить елементи поширювального тлумачення норм трудового законодавства. І якщо в цьому «точковому» питанні поставлена крапка, то виникає низка інших важливих питань щодо того, як розвиватиметься в Україні інститут договірної регулювання трудових відносин із застосуванням контракту, чи не стане таке рішення Конституційного Суду України підставою для перегляду інших традиційних підходів щодо застосування контрактної форми трудового договору.

Підсумовуючи, варто звернути увагу на те, що рішення та висновки, ухвалені Конституційним Судом України, на відміну від правових позицій Верховного Суду, є обов'язковими, остаточними і не можуть бути оскаржені (стаття 151-2 Конституції України). Можна дискутувати щодо того, чи суперечить поширювальне тлумачення принципу законності. Якщо ж дозволено виходити за межі закону, то де ті межі, вихід за які не допускається?

На наше переконання, такий вид тлумачення норм права загалом і трудового права зокрема є щонайменше «небезпечним», оскільки його дуже складно встановити (відновити), одного разу відійшовши від меж закону. Його можна схвально сприймати, якщо поширювальне тлумачення сприяє досягненню цілей, які ставить перед собою трудове право, і дотримання трудових прав і законних інтересів особи. А якщо ні?

ЛІТЕРАТУРА

1. Голунский С.А., Строгович М.С. Теория государства и права. Москва, 1940. 304с .
2. Герцензон А.А. Уголовное право. Часть Общая. Москва, 1948. 496 с.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text>
4. Рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо конституційності положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>
5. Постанова Верховного Суду від 01.06.2020 року у справі № 487/79/18-ц (провадження № 61-2931св19). URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/89648911?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01
6. Постанова Апеляційного суду Запорізької області від 05.04.2018 року у справі № 320/7991/16 (провадження № 22-ц/778/303/18). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73327286>
7. Постанова Верховного Суду від 29.01.2020 року у справі № 320/7991/16 (провадження № 61-36022св18). URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/87517085?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01