

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.106

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

ADDITIONAL REASONS FOR TERMINATION OF LABOR CONTRACT BY EMPLOYER'S INITIATIVE

Журок Н.Г.,
студентка

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті проведено дослідження особливостей додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також процедури розірвання за таких підстав. Виявлено специфіку функцій, які притаманні додатковим підставам розірвання трудового договору в системі підстав припинення трудового договору.

Ключові слова: додаткові підстави, звільнення, процедура звільнення, розірвання договору, ініціатива роботодавця, трудовий договір.

В статье проведено исследование особенностей дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также процедуры расторжения на таких основаниях. Выявлена специфика функций, которые присущи дополнительным основаниям расторжения трудового договора в системе оснований прекращения трудового договора.

Ключевые слова: дополнительные основания, увольнение, процедура увольнения, расторжение договора, инициатива работодателя, трудовой договор.

In addition to general grounds for termination of an employment contract on the initiative of the owner or the body authorized by him, article 41 of The Labor Code of Ukraine for certain categories of employee determines additional grounds for which they may be dismissed from work. The establishment of such grounds is due to increased responsibility and social significance of labor function of certain categories of workers and is a peculiar novel of labor legislation, which today is insufficiently researched at the doctrinal level.

This article is devoted to issues related to the dismissal of an employee at the initiative of the employer under article 41 of The Labor Code of Ukraine.

Peculiarities of additional ground for labor contract termination comparing to common ground are exposed and analyzed.

In the article study of the features of additional grounds for termination of an employment contract on the initiative of the employer. Revealed features of the specificity of functions which are inherent for additional ground for termination of an employment contract in the system of grounds for termination of an employment contract. First of all, accentuated attention that such grounds relate only to certain categories of employees, certain types of economic or other activities, and certain actions that impeded the normal development of labor relations.

In the article study of the features of procedures for termination of an employment contract on the following grounds.

Key words: additional grounds, dismissal, release procedure, termination of the contract, employer's initiative, labor contract.

В умовах сьогоденних реалій слід говорити про вагомість розуміння виробничої функції у трудовому праві як такої, що покликана захищати інтереси роботодавця. Адже він виступає в трудовому праві не лише як власник підприємства, установи, організації, а й як сторона трудового договору, організатор праці та виробництва та, крім того, як суб'єкт, що здійснює управління персоналом. У той же час зміст захисної функції не повинен обмежуватися таким його тлумаченням, де трудове право захищає інтереси працівника як сторони, що є слабшою у трудових відносинах. Такий підхід є правильним, але не відображає повну картину дійсності, де роботодавець обмежений у реалізації права на звільнення працівника тими підставами, які вичерпно перелічує закон, коли дійсна практика трудових правовідносин може назвати більше ситуацій, в яких звільнення працівника з ініціативи роботодавця було би обґрунтованим, проте в силу закону є недопустимим.

У даному контексті особливу увагу привертає положення статті 41 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, яка встановлює додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов [1, с. 23–24]. Її зміст поступово зазнавав змін. Із 2011 р. і по 2015 р. внесення таких змін набуло систематичного характеру, що дає підстави стверджувати про звернення особливої уваги законодавця на правовідносини, на врегулювання яких спрямоване положення ст. 41 КЗпП України.

Проблематику функціонування трудових правовідносин досліджували М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, П.А. Бущенко, Б.К. Бегічев, Н.В. Болотіна, О.В. Валецька, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, С.В. Селезень та ін. Однак сама тематика додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залишається недостатньо дослідженою, як і питання забезпечення прав і свобод сторін трудових відносин при розірванні трудового договору.

Резюме статті є з'ясування особливостей та функціонального призначення додаткових підстав припинення трудового договору, передбачених ст. 41 КЗпП України.

Саме виокремлення ряду підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в окрему статтю зумовлене певною категорією працівників, певними видами господарської чи іншої діяльності та певними діями, які перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин, на яких і розраховане поширення дії ст. 41 КЗпП України. І, як слушно звернув увагу на це Ярошенко О.М., формулюючи назву згаданої статті, більш доречним було б застосування замість терміна «додатковий» категорії «спеціальний», адже ні про яке доповнення чого-небудь не йдеться. Відповідні підстави для розірвання трудового договору для перелічених категорій працівників у ст. 41 КЗпП України є такими ж основними, як і загальні [2, с. 63–64].

Закріплення додаткових підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на законодавчому

рівні засвідчує той факт, що ступінь суспільної значущості праці різних категорій працівників не однаковий, що зумовлює встановлення більш високих вимог до осіб, ступінь суспільної значимості трудової функції яких вищий порівняно з іншими. Саме тому ст. 40 КЗпП України розрахована на всіх працівників, в той час коли ст. 41 КЗпП України розрахована на визначену категорію працівників. При цьому додаткові підстави не змінюють загальних норм ст. 40 КЗпП України.

Якщо говорити про функціональну спрямованість додаткових підстав звільнення працівника з ініціативи роботодавця, то їм властиві функції загальних підстав, передбачених ст. 40 КЗпП України. Окрім цього, вони також характеризуються наявністю власних функцій, що не є притаманними загальним підставам і зумовлені підвищеною соціальною значимістю роботи конкретної категорії працівників. Зокрема, С.В. Селезень називає такі як: 1) зміцнення виробничої та трудової дисципліни керівників трудового процесу; 2) забезпечення збереження власності роботодавця особами, від яких найбільшою мірою це залежить; 3) забезпечення відповідного рівня виховання особами, для яких ця вимога становить головний зміст їх трудової функції [3, с. 148].

Характеризуючи окремо кожному з додаткових підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України, слід говорити про те, що варто керуватися різними процедурами, які застосовують у відповідності до того чи іншого випадку.

Так, з працівниками, переліченими у п. 1 абз. 1 ст. 41 КЗпП України, може бути розірвано відносини з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення ними трудових обов'язків. Звільнення за названим пунктом є дисциплінарним стягненням, а тому при його застосуванні повинні враховуватися положення ст. 147-1, 148, 149 КЗпП України.

Перелік працівників, які можуть бути звільненими на підставі п. 1 абз. 1 ст. 41 КЗпП, є вичерпним. До них відносяться керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступник, головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники, а також службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику в сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Головною ознакою, яка об'єднує перелічених осіб, є те, що вони наділені владними повноваженнями, виконують адміністративні, організаційні чи управлінські функції. Якщо говорити про державних службовців у наведеному переліку, то порушення таким спеціальним суб'єктом своїх трудових обов'язків можуть завдати значної шкоди авторитету держави.

Обов'язковою умовою для застосування вищезазначеного пункту КЗпП України є наявність одноразового грубого порушення трудових обов'язків відповідним працівником. «Грубе порушення» є оціночною категорією в трудовому праві, і саме тому вирішення питання наявності такого порушення в діянні працівника залишається на розсуд роботодавця. Як правило, такі порушення пов'язані з матеріальною шкодою для підприємства. Також можуть враховуватися характер проступку та обставини, за яких його вчинено. Для обмеження можливості зловживання роботодавцем наданим йому законом правом звільнення відповідного працівника на підставі п. 1 абз. 1 ст. 41 КЗпП України було б доречним визначати в трудовому договорі при укладенні такого з працівником перелік обставин, що можуть вважатися грубим порушенням трудових обов'язків.

Так, О.М. Ярошенко зазначає, що під грубим порушенням трудових обов'язків слід розуміти винне протиправне діяння (дія або бездіяльність) категорій працівників, спеціально передбачених законодавством, що, виходячи

з характеру проступку й обставин, за яких його скоєно, завдало або могло завдати значну матеріальну чи моральну шкоду правам, законним інтересам працівника, трудового колективу, роботодавця або держави [2, с. 66].

Відповідно до п. 1-1 абз. 1 ст. 41 КЗпП України за ініціативою роботодавця може бути звільнений за винні дії керівник підприємства, установи, організації, внаслідок яких заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Закріплення такої додаткової підстави зумовлене розповсюдженістю на практиці відповідних ситуацій, коли порушується конституційне право працівника на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43 Конституції України). Так, за даними офіційного веб-сайту Державного комітету статистики, станом на 1 жовтня 2017 р. заборгованість із виплати заробітної плати по всій Україні склала 2 467 809 млрд грн [4].

Важливе значення для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п. 1-1 абз. 1 ст. 41 КЗпП має наявність факту вчинення винних дій. Отже, не може бути звільнений керівник у тому випадку, коли перед очолюваним ним підприємством мають заборгованість інші: Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності (п. 9 абз. 1 ст. 134 КЗпП України). На роботодавця покладається обов'язок посилення у наказі про звільнення на винні дії, допущені керівником, в чому вони полягали, коли і за яких обставин були ним вчинені і чим вони підтверджуються.

Відповідно до п. 2 абз. 1 ст. 41 КЗпП України одним із суб'єктів, який може бути звільнений з ініціативи роботодавця, є працівник, який безпосередньо обслуговує гроші, товарні або культурні цінності, винні дії якого дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу. З таким працівником може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Безпосередньо під втратою довіри слід розуміти негативну оцінку роботодавцем трудової діяльності працівника [2, с. 67]. Підставою для втрати довіри повинні бути такі дії, які б вказували на наявність вини працівника в нанесенні матеріальної шкоди чи вчиненні інших протизаконних дій. Як правило, такі дії носять корисливий характер. Доводи роботодавця повинні ґрунтуватися на об'єктивних фактах. Це можуть бути акти перевірок чи інвентаризації [5, с. 52]. Виникнення такої недовіри має бути наслідком невиконання чи неналежного виконання таким працівником своєї трудової функції, скоєння винних вчинків. Натомість сам факт недостатці цінностей не є підставою для звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри. Звільнення може відбуватися і в тому випадку, якщо до особи було втрачено довіру за дії, не пов'язані з роботою.

Тобто обов'язковими умовами для звільнення у даному випадку є те, що такий працівник обов'язково повинен належати до групи працівників, які обслуговують зазначені цінності, та наявність вини (форма не має значення). Також слід враховувати необхідність узгодження звільнення працівника з виборним органом первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Наявність факту добровільного відшкодування заподіяного збитку не перешкоджає звільненню з мотивів втрати довіри.

За п. 3 абз. 1 ст. 41 КЗпП України роботодавець може звільнити працівника, який виконує виховні функції, внаслідок вчинення ним аморальної проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Спеціальним суб'єктом у даному випадку є ті працівники, для яких виконання виховної функції є основним змістом роботи. Це можуть бути керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів [5, с. 52].

Звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку не сумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію.

Так, в одному з рішень Верховний Суд України приходить до висновку, що працівники, які виконують виховну функцію, зобов'язані бути людьми високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Внаслідок цього, якщо педагог недостатньо поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими особами, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений із роботи за пунктом 3 статті 41 КЗпП України [6].

Шляхом вивчення судової практики слід дійти висновку: під самим аморальним проступком слід розуміти винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, й суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Так, аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо [6].

При цьому слід враховувати, що таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними.

Роботодавць повинен узгоджувати звільнення працівника на підставі п. 3 абз. 1 ст. 41 КЗпП України з виборним органом первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Відповідно до п. 4 абз. 1 ст. 41 КЗпП України роботодавець може звільняти за власною ініціативою в разі перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи. Така новела Кодексу зумовлена статусом особи, яка є уповноваженою на виконання функцій держави. Так, при прийнятті рішення такими особами має виключатися будь-яка можливість задоволення приватних інтересів.

Відповідно до вищезгаданого закону в редакції від 3 серпня 2017 року, а саме: статті 27, «особи, зазначені у підпунктах «а», «в»-«з» пункту 1 частини першої статті 3 цього закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам» [7]. Така заборона поширюється як на особу, що має в підпорядкуванні близьку особу, так і на особу, яка їй підпорядковується. При цьому закон у ст. 1 дає визначення поняття «пряме підпорядкування» та «близькі особи».

Таке обмеження поширюється лише на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (крім народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів), які відповідно не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. При цьому відсутність відносин прямого підпорядкування між особами, які працюють на одному підприємстві, в установі, організації, не спростовує виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів при здійсненні ними службових обов'язків [8].

Закон чітко визначає алгоритм дій у випадку, коли все ж відносини безпосереднього підпорядкування виникли.

Така ситуація може, наприклад, мати місце у випадку обрання однієї з близьких осіб на виборну керівну посаду, в той час як інша близька особа вже працює на іншій не-виборній посаді в цьому ж органі та у зв'язку з фактом обрання опиняється в умовах безпосереднього підпорядкування близькій особі [8]. Такі особи у п'ятнадцятиденний строк повинні вжити заходів щодо усунення таких обставин. Якщо ж у зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк із моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Також стаття 41 КЗпП України передбачає таку підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як припинення повноважень посадових осіб (п. 5 абз. 1), яка була включена з набранням чинності 1 червня 2014 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів». Прийняття закону обумовлене нагальною потребою у вдосконаленні законодавчих актів, що регулюють припинення повноважень та звільнення посадових осіб юридичної особи та посилення їх матеріальності відповідальності.

Внаслідок таких змін було забезпечено можливість розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих документах власника або уповноваженого ним органу та трудовій книжці працівника причин, що безпосередньо зумовили припинення повноважень посадової особи. Крім того, закон не дає чіткого переліку посадових осіб, із якими може бути розірваний трудовий договір за зазначеною підставою [9, с. 289]. Отже, виникає потреба в законодавчому закріпленні переліку таких осіб. Не менш необхідною є конкретизація положення про «припинення повноважень».

Така відсутність конкретизації порушень, за які може бути звільнено посадову особу, дає можливість трактувати цю норму в своїх інтересах роботодавцем. Юридична невизначеність запровадженої норми ставить під сумнів реалізацію принципу справедливості при розірванні трудових відносин. В якості ж компенсації для захисту інтересів посадових осіб законодавчо встановлено мінімальний розмір вихідної допомоги при розірванні трудового договору в зв'язку з припиненням повноважень посадової особи в розмірі середньої заробітної плати за шість місяців (ст. 44 КЗпП).

Таким чином, виходячи з аналізу запропонованої ст. 41 КЗпП України, можна дійти висновку про те, що виділення додаткових підстав розірвання трудового договору є прямим свідченням процесу диференціації правового регулювання трудових відносин. Установлення таких підстав, хоча й зумовлене підвищеною відповідальністю й суспільною значущістю трудової функції працівників певних категорій, проте свідчить про недосконалу законодавчу конструкцію їх закріплення. Проявом такої недосконалості є перш за все змістовна розмитість деяких норм, яка поступово корегується судовою практикою. Зокрема, є підстави стверджувати, що законодавець таким чином намагається залишити роботодавцю місце для власного розсуду при вирішенні питання про звільнення працівника. Проте для того, щоб відносини, які виникають між працівником та роботодавцем на підставі ст. 41 КЗпП України, набули характеру визначеності та передбачуваності, правильним було б на законодавчому рівні здійснити деталізацію тих положень, які на сьогодні можуть неоднозначно застосовуватися на практиці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : станом на 22 березня 2017 року. – Х. : Право, 2017. – 124 с.
2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення [Текст] / О. М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 – 6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2012. – С. 62–69.
3. Селезень С.В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення / Селезень С.В. // Право і безпека. – 2009. – № 4. – С. 145–148.
4. Державна служба статистики України: Стан виплати заробітної плати на 1 жовтня 2017 року. Статистичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/bl/10/bl_svzp_09_2017_x.zip.
5. Мішенков А. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників [Текст] / Мішенков // Юридичний журнал. – 2009. – 5. – С. 50–52.
6. Постанова Верховного Суду України від 22.03.2017 (справа № 6-3135цс16) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/%28documents%29/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95>.
7. Закон України «Про запобігання корупції» у редакції від 03.08.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
8. Міністерство юстиції України: Методичні рекомендації «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13/page>.
9. Валецька О.В. Додаткові підстави звільнення з ініціативи роботодавця посадових осіб: дисциплінарне звільнення або особливості їх правового статусу у трудових відносинах / Валецька О.В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 5. – С. 287–292.

УДК 349.22

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ОДНОГО З ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

THE DEFINITION OF FAIRNESS AS ONE OF THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF LABOR LAW

Кононенко О.Ю.,
аспірант

*Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Статтю присвячено дослідженню одного з основних принципів трудового права – справедливості. Вивчено еволюцію становлення категорії «справедливість», розглянуто основні підходи до її визначення. Проведено аналіз відображення та закріплення принципу справедливості у трудовому праві України та окремих країн світу.

Ключові слова: справедливість, принцип, трудове право, правове регулювання, трудові відносини, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию одного из основных принципов трудового права – справедливости. Изучена эволюция становления категории «справедливость», рассмотрены основные подходы к ее определению. Проведен анализ отражения и закрепления принципа справедливости в трудовом праве Украины и отдельных стран мира.

Ключевые слова: справедливость, принцип, трудовое право, правовое регулирование, трудовые отношения, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to the study of one of the basic principles of labor law - justice. The evolution of the formation of the category «justice» is investigated, the main approaches to its definition are considered. The analysis of reflection and consolidation of the principle of justice in the labor law of Ukraine and individual countries of the world is carried out.

It is indicated that from the ancient times social justice was a fundamental human value as an idea of the system of values and principles that underlie the existence of mankind. In the closest connection, this category is with the right, because without the embodiment of the last idea of social justice, legal norms will be deprived of moral content and humanistic orientation.

During the formation of Ukraine as an independent state, the system of labor legislation has undergone radical changes (a significant number of new legislative acts have been adopted, a number of important international agreements have been ratified). However, despite the seriously completed work, the problem of observing labor rights of citizens remains one of the most urgent.

Labor law in many countries of the world has long been operating in such a category as «justice». Labor law of Ukraine only in the draft Labor Code has been consolidated with the principle of equity. It should be noted that in the current Labor Code does not have a separate article, which would establish the principles of regulation of labor relations. To eliminate this shortcoming is called the new Labor Code. Principles that are enshrined in international labor law should also be included in the basic principles.

Output among legal phenomena is the norm of law, which adequately reflects the objective needs of social development, takes into account the optimal combination of interests of participants in social relations, the state, the individual, their security. That rule of law should be fair, since it depends on the validity of other legal phenomena.

Key words: fairness, principle, labor law, legal regulation, labor relations, draft Labor Code of Ukraine.

З давніх часів основоположною людською цінністю виступала соціальна справедливість як уявлення про систему цінностей та принципів, які покладено в основу існування людства. У найбільш тісному зв'язку дана категорія знаходиться з правом, адже без втілення в останньому ідеї соціальної справедливості правові норми будуть позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості.

Здавалося б, наразі світова спільнота має у своєму розпорядженні найбільш розвинені юридичні прийоми й способи забезпечення балансу інтересів суспільства та індивіда, проте вчені з новою активністю повертаються до дослідження справедливості та пошуку шляхів її втілення безпосередньо в праві. Не винятком є і трудове право, оскільки ідея справедливості, яка відображена у ньому, сприяє