**Значення рішень Верховного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України**

Заслуговує на увагу розгляд питання про включення до системи джерел трудового права рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України. Згідно з п. 2 ст. 150 Конституції України до повноважень Конституційного Суду належить офіційне тлумачення Конституції України і законів України з питань, передбачених зазначеною статтею, Конституційний Суд приймає рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені (ч. 3 ст. 150 Конституції України). У тих випадках, коли Конституційний Суд дає офіційне тлумачення законів про працю, його рішення слід визнати джерелами трудового права. Це, наприклад, рішення у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу Законів про працю (справа про тлумачення терміна "законодавство" від 9 липня 1998 р.), рішення у справі за Конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації" використано в абзаці шостому ч. 1 ст. 43 Кодексу Законів про працю України (справи про профспілку, що діє на підприємстві).

Велике значення для правильного застосування чинного законодавства мають керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України. Мова йде про постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", від 29 грудня 1992 р. №14 "Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками", від 1 листопада 1996 р. №9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя", від 27 березня 1992 р. №6 "Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди", від 31 березня 1995 р. №4 "Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди" і деякі інші.

Дискусійним є питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України. Існують різні погляди. Деякі вчені, такі як професор В. І. Прокопенко, професор С.О. Іванов, професор Р.З. Лівшиць, відносять судову практику до джерел трудового права (див. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. - X.: Фірма "Консум", 1998. - С. 82-83; Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новьіе источники // Государство й право. - 1996. - №1. - С. 43-52; Трудовое право России: Учеб. для вузов / Отв. ред. проф. Р.З. Лившиц й проф. Ю.П. Орловский. - М.: Изд. группа "ИНФРА-М - НОРМА", 1998. - С. 59). Так, на думку професора Р.З. Лівшиця, джерелом трудового права є ті судові акти, які, по-перше, реально змінюють права й обов'язки учасників трудових відносин і, по-друге, опубліковані. До них належать: постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації; постанови Конституційного Суду; рішення Верховного Суду Російської Федерації в окремих справах, що мають принциповий характер і опубліковані; рішення нижчестоячих судів, апробовані Верховним Судом (при касаційному розгляді, при складанні оглядів судової практики) і опубліковані. Професор В. І. Прокопенко робить висновок, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, які містять тлумачення закону вищим судовим органом держави, даються ним в рамках його повноважень, мають правову силу, стають обов'язковими для виконання всіма учасниками судочинства і є джерелом трудового права.

Тут є над чим поміркувати. Так, визнання постановою Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. №9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" недіючими правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень або статутів про дисципліну та ін., які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, оскільки вони суперечать Конституції України, що забороняє використання примусової праці (п. 12 постанови) - означає, по суті, створення нової норми.

Інший приклад. Згідно з ч. 2 ст. 232 КЗпП суди безпосередньо розглядають спори про відмову в прийнятті на роботу осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлених на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - за наявності дитини віком до 14 років та ін.). Пленум Верховного Суду України постановою від 25 травня 1998 р. №15 вніс доповнення до п. 6 постанови від 6 листопада 1992 р. №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" стосовно категорій осіб, справи за позовами яких підлягають розгляду безпосередньо у судах - "або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП". Таким чином, відповідно до п. 6 постанови №9 від 6 листопада 1992 р. в судовому порядку може бути оскаржений будь-який випадок необґрунтованої відмови в прийомі на роботу, а не тільки незаконна відмова в прийомі на роботу осіб, з якими власник відповідно до законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Оскільки в зазначених прикладах мова йде про створення нової правової норми, то в цьому разі роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, на нашу думку, потрібно визнати джерелом трудового права.

Важливе значення мають роз'яснення Верховного Суду України з питань судової практики, які нерідко заповнюють прогалини правового регулювання. Так, велике значення для застосування законодавства про трудовий договір має постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", котра містить поняття переведення на іншу роботу (п. 31), прогулу без поважних причин (п. 24) і багато інших важливих положень.

Деякі автори дотримуються іншої думки. Зокрема, професор К.Н. Гусов і В.М. Толкунова вважають, що постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації у трудових спорах не є джерелом трудового права. Однак вони мають велике значення для однакового застосування норм трудового законодавства, оскільки роз'яснюють як слід застосовувати конкретні норми (див. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовеє право России: Учебник. - 2-е изд., доп., испр. - М.:Юристь, 1997. - С.48).