

УДК 349.2

Наталія Максименко,*канд. юрид. наук, доцент кафедри
правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена дослідженню специфіки зловживання правом сторонами трудових правовідносин. Автор визначає, що «зловживання правом» є особливим видом правової поведінки, який полягає у здійсненні громадянами свого суб'єктивного права у недозволені способи, що суперечать призначенню права, внаслідок чого завдається шкода суспільству, державі, окремій особі. Автор пропонує передбачити у проекті Трудового кодексу України самостійний принцип заборони на зловживання правом під час укладення, зміни та розірвання трудового договору.

Ключові слова: зловживання, суб'єктивне право, сумлінність, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Трудове право – особлива галузь в українській правовій системі. Одне з основних його завдань – забезпечити правові умови для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави. Однак трудове право не тільки виконує це завдання, але й може стати засобом одержання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами права. У цьому разі йдеться про проблему зловживання правом, що виступає порушенням вимоги сумлінності в реалізації суб'єктивних прав. Варто відзначити, що у вітчизняному трудовому законодавстві відсутня пряма вказівка на неприпустимість зловживання правами суб'єктами трудових відносин, що створює реальну загрозу сталому розвитку останніх: особа, що зловживає правом, заподіює шкоду (як майнову, так і особистому немайнову) своєму контрагенту, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки, або створює ситуацію реальної загрози їх заподіяння. Відповідно, недосконалість трудового законодавства створює не тільки можливість одержання особою, що зловживає правом, необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами трудових правовідносин, але й можливість безкарного здійснення діянь для задоволення власних потреб (у разі заподіяння при цьому шкоди іншим особам) або зневажливого ставлення до прав і законних інтересів інших осіб. Зазначені причини зумовлюють актуальність теми даного дослідження.

Аналіз останніх публікацій. У науці трудового права питання зловживання правом у своїх роботах досліджували такі науковці: А. А. Маліновський, О. М. Офман, О. Т. Панасюк, Т. Т. Полянський, А. С. Сидоренко, М. М. Хміль та інші. Вони аналізували чи

загальні аспекти правового тлумачення зловживання правом, чи окремі елементи сутності цього явища у трудовому праві. Натомість проблематика зловживання правом сторонами трудових правовідносин повної мірою не була охоплена науковими роботами. Дослідження проблеми зловживання правом сторін трудових правовідносин набуває особливої актуальності у сенсі реформування вітчизняного трудового законодавства, зокрема прийняття проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014, який вже пройшов перше читання у Верховній Раді України.

Формулювання цілей статті. Автор має на меті дослідити специфіку зловживання правом сторонами трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. В українській словниковій літературі поняття «зловживання» тлумачиться так: «зловживати – вживати, використовувати що-небудь на зло або шкоду комусь і користуватися чим-небудь у більшій ніж належить кількості» [1, с. 598]. У цьому аспекті неприпустимість зловживання правом являє собою моральний принцип, що забороняє зловживання не лише правом, але й свободою, благами і можливостями, які має людина. Кожна людина вільна як у виборі, так і в реалізації прав і можливостей. Але свобода, що надається людині, не означає всюдозволеності. Свобода має певне обмеження: як об'єктивне, коли свобода однієї людини обмежується свободою і правами іншої; так і суб'єктивне, яке передбачає, що суб'єкт, реалізуючи права, буде керуватися своєю системою цінностей, моральними принципами, ідеалами, а також

совістю як гарантом правильного і розумного застосування наданої свободи. Тому неприпустимість зловживання правом є моральним принципом, що засновується на справедливості, розумності і правильності використання наданих прав [2, с. 70].

На думку О. М. Офман, зловживання правом – діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом трудового права з метою заподіяння шкоди й (або) одержання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами трудового права під час реалізації можливостей, закладених у нормативних правових актах, з порушенням установлених даними нормативними правовими актами цілей [3, с. 8].

М. М. Хміль зазначає, що погляди на проблему зловживання правом мінялися впродовж усього історичного розвитку правової думки. У різні епохи й у різних державах здійснення прав з єдиною метою – ущемити чужі інтереси – або прямо забороняється законом, або байдуже до права [4, с. 7]. Питання зловживання правом розглядалося ще в римському праві як окремий індивідуальний випадок, хоча сам термін «зловживання правом» римському праву не був відомий, а норми, що містили загальну заборону несумлінного здійснення прав, були відсутні.

Якщо звернутися до класичних поглядів цивілістів на зазначене явище, то зловживання правом постає як правопорушення. Саме в такому аспекті зловживання правом розглядав В. П. Грибанов, чия концепція дістала широку підтримку серед представників теорії цивільного права та інших галузевих наук. Як писав науковець, «зловживання правом є особливий тип цивільного правопорушення, вчиненого уповноваженою особою при здійсненні нею приналежного їй права, пов'язаний з використанням недозволених конкретних форм у рамках дозволеного законом загального типу поведінки» [5, с. 63].

У сучасній науці переважає позиція стосовно розмежування понять «зловживання правом» і «правопорушення». Відповідно до такої концепції зловживання правом являє собою самостійне правове явище, котре не охоплюється ані правомірною поведінкою, ані протиправною. Саме в цьому ключі зловживання трудовими правами розглядає О. М. Офман. Вона пише, що у разі здійснення діянь, що є зловживанням правом, відсутні такі обов'язкові ознаки правопорушення, як протиправність і караність; суб'єкти роблять вчинюють те, що відповідають положенням законодавства, діючи в рамках дозволеного законом загального типу поведінки. Але на відміну від правомірної поведінки у разі зловживання правом порушуються межі здійснення суб'єктивного права – порушується

мета, установлена нормативно-правовими актами [3, с. 4]. Відповідно, правопорушення та зловживання правом – теоретично несумісні поняття, оскільки зловживання припускає несумлінні дії в межах свого права, а правопорушення – за його межами.

Отже, зловживання правом відрізняється від правопорушення відсутністю протиправності (як відомо, протиправність є однією з основних (істотних) ознак правопорушення). У разі зловживання правом особи вчиняють непротиправні вчинки (суб'єкт діє в «правовому полі»), не тільки не порушуючи закон, але й вчиняючи діяння, які відповідають положенням законодавства. У цьому сенсі юридична відповідальність за зловживання правом супроводжує такі дії лише у разі прямого передбачення законодавством.

Як зазначає Т. Т. Полянський, виділяються юридична й суб'єктивна передумови зловживання правом. Вчений наголошує, що можливість вчинення зловживання правом є зазвичай результатом недосконалості норм об'єктивного права, яку умовно можна назвати юридичною передумовою явища, що розглядається. Крім юридичної, варто виділяти й суб'єктивну передумову, якою є специфічний вид деформованої правової свідомості суб'єкта зловживання, який у літературі отримав назву «еґоцентризм» [6, с. 128]. Зловживання правом стає можливим за наявності таких обставин: закріплення в законі суб'єктивного права (наявність норми); реальна можливість здійснення суб'єктивного права; реалізація суб'єктивного права на практиці, коли суб'єкт не виконує кореспондуючий праву обов'язок; суб'єкт надає шкоди суспільним відносинам; суб'єкт діє недоцільно або аморально [7, с. 16].

Таким чином, «зловживання правом» як особливий вид правової поведінки полягає у здійсненні громадянами свого суб'єктивного права у недозволені способи, що суперечать призначенню права, внаслідок чого завдається шкода суспільству, державі, окремій особі.

У сфері трудових правовідносин зловживання правом характеризується порушенням балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав усупереч їх (прав) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей [8, с. 166]. Баланс інтересів у відносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних властивостей кожної сторони відносин до-

статною мірою, щоб досягти певної спільної мети. Це поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможливила б завдання один одному шкоди.

Для розуміння сутності зловживання правом у трудових відносинах необхідно зазначити, що його суб'єктами є роботодавець і працівник.

Так, зловживання правом з боку роботодавця на практиці можливе стосовно будь-якого працівника або всього колективу: наприклад, перегляд або встановлення нових умов праці стосовно неугодних працівників, позачергова атестація або звільнення роботодавцем під приводом скорочення штатів ініціаторів колективного трудового спору, обробка персональних даних працівника без його згоди, вторгнення роботодавця, який зловживає своїм правом, у приватне життя працівників і т. д. А. С. Сидоренко зазначає, що останніми роками зростають негативні тенденції зловживань з боку роботодавців: а) збільшується число випадків несвоєчасної виплати заробітної плати, б) свавільно встановлюється режим робочого часу, в) порушуються права працівників на відпочинок, г) значно збільшилися зловживання і порушення трудового законодавства під час оформлення, зміни та припинення трудових відносин та ін. Це зумовлено невідповідністю деяких норм трудового законодавства новим суспільним та економічним реаліям, значним послабленням нагляду й контролю з боку держави за дотриманням трудового законодавства [9, с. 89]. До форм прояву зловживання правом з боку роботодавця можна віднести випадки використання права на захоплення для накладання на працівників матеріальних стягнень у вигляді штрафних санкцій. На поширення практики прихованих штрафів за порушення трудової дисципліни вказує Д. О. Новіков [10; 11].

Однак і працівники зловживають встановленими для них гарантіями, передусім, у разі звільнення з роботи. Серед таких форм зловживань слід назвати неотримання працівником трудової книжки під час звільнення з метою максимального збільшення компенсації у вигляді відшкодування заробітку за нібито перешкоджання роботодавцем працевлаштуванню на нове місце роботи шляхом своєчасної невидачі працівникові трудової книжки. Крім того, поширеними формами зловживання трудовим правом з боку працівника є випадки приховання працівником тимчасової непрацездатності або факту вагітності на дату звільнення. Причому у разі зловживання правом працівником роботодавцю досить складно це довести. Адже дії працівника формально виглядають правомірно.

Крім того, відомо, що вагітні жінки є для роботодавців небажаною категорією працівників, роботодавці намагаються не приймати їх, щоб уникнути надання надалі пільг і гарантій: переведень на іншу роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів зі збереженням середнього заробітку на колишній роботі; звільнення від роботи зі збереженням середнього заробітку до надання вагітній жінці іншої роботи; відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток по догляду за дитиною зі збереженням місця роботи. Як зазначає О. М. Офман, щоб уникнути таких «несприятливих для себе наслідків», роботодавці найчастіше встановлюють незаконні вимоги для жінок дітородного віку: у трудовому договорі включають положення, що забороняють їм одружуватися, народжувати дітей; у разі порушення зазначеного пункту жінки підлягають звільненню за різними підставами (зокрема, за власним бажанням). Але в деяких випадках роботодавці, не зацікавлені в зазначеній категорії працівників, придумують різноманітні схеми рятування від працівника, у зв'язку із чим їхні дії також підпадають під зловживання правом» [3, с. 8].

Отже, свобода працівника в здійсненні свого права надавати інформацію про себе є необґрунтовано не обмеженою, що допускає можливість утримання від використання свого права у своїх інтересах на шкоду інтересам роботодавця. Водночас інформація про самого працівника, стан його здоров'я належить до персональних даних і підлягає розголошенню лише з письмової згоди особи. Тому вона вправі надавати ці відомості на свій розсуд і тільки у разі, коли вони необхідні їй у зв'язку з трудовими відносинами, що на практиці саме нерідко й породжує зловживання правом. Як слушно зазначає В. В. Архипов, у законодавстві відсутня норма, що вводить юридичний обов'язок працівника сповіщати роботодавця про причини своєї відсутності на роботі [12, с. 38].

Таким чином, можна виділити такі характерні ознаки зловживання правом з боку працівника: 1) така поведінка завжди є несумлінною; 2) працівник діє навмисно, бажаючи одержати певну вигоду (наприклад, отримати компенсацію за час вимушеного прогулу); 3) дана поведінка здатна завдати шкоди роботодавцю або заподіює її; 4) відсутня пряма протиправність, і ситуація не конкретизується в нормативно-правових актах.

Розглянувши специфіку прояву зловживання правом у трудових правовідносинах, варто охарактеризувати й правові наслідки зловживання правом сторонами трудових відносин.

У Конституції України викладена загальна основа правової заборони зловживання правом. Стаття 13 Конституції України передбачає, що неприпустимим є здійснення права з метою заподіяння шкоди людині і суспільству. У свою чергу, у ст. 3 Основного Закону країни зазначається, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей [13].

Однак чинне трудове законодавство не містить жодних положень щодо наслідків зловживання правом. Воно й не дивно, адже чинний КЗпП, як уже вказувалось, не використовується категорію зловживання правом. Не використовує її й проект ТК. Однак у п. 3 та 4 ч. 2 ст. 322 проекту ТК серед завдань Державної інспекції праці згадується «застосування відповідно до закону заходів щодо притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів» та «інформування відповідних органів державної влади, у тому числі правоохоронних органів, про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів, а також з питань, що потребують законодавчого врегулювання» [14]. Як бачимо, вперше у трудовому законодавстві згадується про категорію зловживання правом та правові наслідки такого зловживання. На жаль, проект ТК, не сформулювавши конкретного поняття «зловживання правом», віддає на розсуд Державної інспекції праці та правоохоронних органів питання щодо кваліфікації певних вчинків як зловживання правом.

У свою чергу, на думку А. С. Сидоренко, на сучасному етапі, коли у трудовому законодавстві не закріплено категорію «зловживання правом», правові наслідки зловживання правом у трудових відносинах виражаються у тому, що, приміром, «при зловживанні правом працівником як суб'єктом трудових правовідносин для нього настають такі негативні наслідки, як відмова в поновленні на роботі, в задоволенні позовних вимог, у захисті права. Відмова в захисті права має певні особливості: а) особа повинна бути суб'єктом трудових правовідносин, а також здійснювати свої суб'єктивні права; б) суд може відмовити в задоволенні позову лише у випадку, якщо за захистом порушеного права звернулася особа, яка допустила зловживання правом і цей факт доведено в судовому засіданні; в) застосування цієї санкції судом не є обов'язком; він може як відмовити, так і не відмовляти в захисті права, оскільки за-

конодавство не містить положення, за якого суд може не застосовувати відмови в захисті права» [15, с. 441]. Водночас наслідками у разі зловживання правом роботодавцем є відновлення порушеного права працівника й відшкодування грошових компенсацій. Кваліфікацію дій чи бездіяльності як зловживання правом належить вирішувати суду або іншому юрисдикційному органу, що розглядає трудовий спір.

Висновки.

Під зловживанням трудовим правом для сторін трудових відносин варто розуміти особливу несумлінну поведінку, пов'язану з навмисним виходом фізичної особи при наймі на роботу працівника та (або) роботодавця в ситуації правової невизначеності за внутрішні межі та призначення трудового права, з точки зору критеріїв справедливості, розумності та сумлінності, для досягнення своєї незаконної прихованої мети, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, оціночні категорії і т. п.). Пропонується передбачити у проекті ТК самостійний принцип заборони на зловживання правом під час укладення, зміни та розірвання трудового договору. Також у проекті ТК встановити взаємний обов'язок сторін трудового договору сумлінно користуватися передбаченими законодавством правами. Пропонується у проекті ТК передбачити правові наслідки для працівника, який зловживає своїми правами, а саме зобов'язати відшкодувати завдану ним роботодавцеві шкоду, а також надати право роботодавцеві звільнити особу, яка недобросовісно реалізує надані права, не виконує належним чином свої трудові обов'язки, що тягне несприятливі наслідки.

Список використаних джерел:

1. Словник української мови: в 11 т. / ред. кол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Т. 3: / ред. Г.М. Гнатюк та ін. К.: Наукова думка, 1972. 744 с.
2. Богуславская К.Ю. Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Пермь, 2006. 180 с.
3. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дисс ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. 23 с.
4. Хміль М.М. Принцип неприпустимості зловживання правом (теоретико-правові аспекти): дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2005. 199 с.
5. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: «Статут», 2001. 411 с.
6. Полянський Т.Т. Зловживання правом (загальнотеоретичний аспект). Право України. 2010. № 1. С. 128-134.

7. Малиновский А.А. Злоупотребление правом (новый подход к проблеме). Право и политика. 2000. № 6

8. Панасюк О.Т. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. Право України. 2010. № 3. С. 161-166.

9. Сидоренко А.С. До питання захисту працівника від зловживання правом роботодавцем. Вісник Одеського національного університету. Т. 15. Вип. 22. Одеса: Астропринт, 2010. С. 88-93.

10. Новіков Д.О. Сучасне розуміння догани як засобу дисциплінарного впливу. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 6-1. Т. 2. С. 64-68.

11. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий кон-

цепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2014. № 10-2. Т. 2. С. 17-19.

12. Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение. Трудовое право. 2011. № 4. С. 38.

13. Конституція України від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30.

14. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

15. Сидоренко А.С. Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин. Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2012. № 23. С. 440-446.

Статья посвящена исследованию специфики злоупотребления правом сторонами трудового правоотношения. Автор определяет, что «злоупотребление правом» является особым видом правового поведения, который заключается в осуществлении гражданами своего субъективного права неразрешенными способами, которые противоречат назначению права, вследствие чего наносится ущерб обществу, государству, отдельному лицу. Автор предлагает предусмотреть в проекте Трудового кодекса Украины самостоятельный принцип запрета на злоупотребление правом при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Ключевые слова: злоупотребление, субъективное право, добросовестность, трудовое правоотношение, работник, работодатель.

The article is devoted to the study of the specificity of abuse of rights by the parties to labour relations. The author states that "abuse of the right" is a special type of legal behaviour, which consists in the exercise by citizens of their subjective rights in unauthorized ways that contradict the assignment of the right, resulting in harm to society, the state, an individual. The author suggests to provide in the draft of Labour Code of Ukraine an independent principle of the prohibition on abuse of the right when employment contract concludes, changes and terminates.

Key words: abuse, subjective right, conscientiousness, labour relations, employee, employer.

