

ОСОБЛИВОСТІ ЗЛОВЖИВАННЯ ЗДІЙСНЕННЯМ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКАМИ

Юлія Олександрівна ОСТАПЕНКО,

кандидат юридичних наук

Юристи-трудовики, як правило, пов'язують генезис правового регулювання трудових прав із виникненням фабричного законодавства, хоча насправді ці права вже були врегульовані звичаєвим правом, у період дії якого наймані працівники на Русі знаходились у фактично безправному стані, а самі трудові відносини мали цивільний та адміністративний характер [1, с. 179]. На сьогоднішній же день, коли трудове право вибудовується у межах парадигми людиноцентризму, працівники наділяються значним обсягом трудових прав, які вони можуть здійснювати у практичній дійсності, коли для цього будуть мати місце належні підстави та умови. У цьому сенсі здійсненням працівником трудових прав є складовий елемент реалізації трудових прав, який є процесом активного чи пасивного виконання безпосередньо (чи через представника) працівником дій (заходів), спрямованих на реалізацію положень законодавства про працю, що сукупно створює умови для соціально-правових можливостей працівника стосовно володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів.

Поряд із тим, слід мати на увазі, що під час здійснення трудових прав працівник повинен додержуватися комплексу моральних засад суспільства, які мають нормативне юридичне значення. Щонайперше у цьому сенсі мається на увазі те, що працівник не повинен зловживати трудовими правами та засобами, способами, методами й самим процесом здійснення трудових прав, що прямо впливає із меж морально-правового характеру.

Приймаючи до уваги особливості здійснення працівником трудових прав, особливості зловживань правами, доходимо висновку, що зловживання здійсненням трудових прав працівником є складним явищем, який характеризують наступні його специфічні ознаки:

1) зловживання здійсненням трудових прав працівником може мати місце лише у сфері праці та, відповідно, в межах трудових правовідносин. Це пояснюється тим, що поза межами трудових правовідносин особа з достатньою трудовою правоздатністю не може набути правового статусу працівника;

2) суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є працівник у найбільш широкому сенсі розуміння правового статусу працівника. Окрім того, що зловживання працівником своїми трудовими правами відбувається у межах трудових відносин, слід мати на увазі й те, що у відповідному сенсі може зловживати трудовими правами лише суб'єкт трудового права, котрий володіє належним обсягом трудової суб'єктності. У відповідності до ст. 1 Закону України «Про охорону праці»

© Остапенко Ю. О., 2020

від 14 жовтня 1992 року працівником є «особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)». Відтак, слід мати на увазі й те, що працівниками є також й державні службовці, адже вони є «працівниками, котрі наймаються державою для здійснення функцій держави (тобто функцій, які з причин, пов'язаних з необхідністю забезпечення належного функціонування держави або життєдіяльності суспільства, не можуть бути покладені на приватних осіб) від імені держави, а відтак мають особливі права та обов'язки, зумовлені характером державної служби» [2, с. 356]. Також, до працівників слід відносити усіх осіб, що відповідають мінімальним ознакам працівника, перерахованим законодавцем у наведеній ст. 1 Закону України «Про охорону праці»;

3) *працівник, як суб'єкт відповідного зловживання, є суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним із зловживаннями, за законом чи у відповідності до іншого нормативно-правового акту (зокрема, локального), згідно індивідуального та/або колективного договору (контракту). Здійснення працівником означених прав, обумовлені вказівкою законодавця (загалом, суб'єкта нормотворчої діяльності відповідного рівня) на вказану можливість чи ця можливість безпосередньо впливає з норм законодавства про працю, актів локального чи договірної регулювання;*

4) *зловживання здійсненням працівниками трудових прав є умисною дією (бездіяльністю), що у теоретичному та практичному контексті важко піддається формалізації. Зокрема, А. С. Сидоренко зазначає, що зловживання правом «важко піддається формалізації і тягнє до конкретної ситуації». Слід мати на увазі, що хоча формально поведінка працівника може бути пояснена як недобросовісне виконанням своєї трудової функції, зі суб'єктивної сторони, ця поведінка працівника може відображати зловживання певними трудовими правами [3, с. 5]. При цьому, доведення прямого умислу зловживання працівником власними трудовими правами (їх здійсненням) може тлумачитись в якості порушення законодавства про працю, що, звісно, тягне настання дисциплінарної відповідальності;*

5) *зловживання здійсненням трудових прав працівника характеризується широтою варіативності вчинення цього зловживання. За загальним правилом, формою зловживання правом вчені розуміють ті дії (чи бездіяльність), котрі формально відповідають закону, але не суперечать суті, або призначенням відповідної норми права, на основі якої реалізується суб'єктивне право. При цьому, слід врахувати, що хоча означене зловживання, як правило, в практичній дійсності спрямоване проти інтересів роботодавця, «зловживання правом з боку працівника може бути направлене не лише проти інтересів роботодавця, а й проти інтересів іншої групи працівників, або колективу в цілому» [4, с. 148]. При цьому це спрямування зловживання правом є найбільш проблематичним, адже створює ілюзію того, що зловживання правом не наносить шкоди нікому;*

б) зловживання здійсненням трудових прав працівника спрямоване на завдання шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам

та/або на максимізацію отримання блага. Слід погодитись із тими вченими, котрі вбачають необґрунтованість зведення кваліфікації зловживання у трудових відносинах виключно лише до дій, що «здійснюються виключно з наміром заподіяти шкоду іншій особі» [5, с. 89], адже цілком очевидно, що в практичній дійсності, по-перше, працівник може зловживати власними трудовими правами без мети завдати шкоду роботодавцю, третім особам, суспільству, а, по-друге, це зловживання не у всіх випадках може принести реальну шкоду роботодавцю, третім особам, суспільству.

Отже, зловживання здійсненням трудових прав працівниками – це складний соціально-правовий феномен, що має сукупність суб'єктивних і об'єктивних елементів, характеризуючи ставлення працівника до зловживання та окреслюючи об'єктивацію відповідного зловживання. Крім того, слід мати на увазі, що відповідне зловживання є суспільно шкідливим явищем за яке настає дисциплінарна відповідальність, однак, в окремих випадках може набувати характеру суспільно небезпечного феномена.

Список використаних джерел:

1. Остапенко Ю. О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 2, Т. 1. С. 170.
2. Гладкий В. В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 16 листоп. 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 356.
3. Сидоренко А. С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Т. 1, № 1. С. 5, 8.
4. Грабовский И. А., Лиликова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях. *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. Серия: Философия. Социология. Право. 2013. Вып. 26, № 23(166). С. 148, 149.
5. Байло О. В., Потопахіна О. М. Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2015. Т. 1, Вип. 1. С. 89.