ПОНЯТТЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ

Остапенко Юлія Олександрівна,
кандидат юридичних наук
https://orcid.org/0000-0003-3859-6615

Метою трудового законодавства будь-якої правової держави є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників, а також роботодавців. При цьому, як зазначає І.О. Паламарчук, необхідно пам'ятати, що саме «працівник завжди виступає в якості менш захищеної сторони, оскільки він знаходиться у владі роботодавця». З огляду ж на той факт, що «більшу частину свого свідомого життя людина проводить на роботі», стає очевидною надзвичайна важливість врегулювання трудових відносин [1, с. 1], а, перш за все, в частині здійснення трудових прав працездатної людини – прав особи, цінність яких визначається, серед іншого, важливістю праці в житті самої людини, а також суспільства та держави.

При цьому специфічним для трудового права є те, що в процесі еволюції правового регулювання трудових прав працівників працівник, як сторона трудових відносин, що традиційно розуміється в якості найменш захищеної сторони цих відносин, отримав в процесі боротьби проти експлуатації трудового ресурсу, низку трудових прав. Саме у цьому сенсі слід погодитись із українською вченою А.С. Сидоренко з приводу того, що «працівник, незважаючи на своє положення відносно іншої сторони трудового договору – роботодавця, має достатньо великий обсяг суб'єктивних прав, що не дозволяють розглядати його як виключно "слабку" сторону правовідносин» [2, с. 2]. Утім, окреслене, як мінімум означає наступне:

1) сучасний найманий працівник володіє низкою трудових прав, утім, обсяг та перелік цих прав не мають жодного значення у

© Остапенко Ю.О., 2020

тому разі, якщо ці права він не має змоги здійснити в практичній дійсності;

2) здійснення трудових прав працівником не є абсолютною категорією, обумовлює певні обов'язки працівника щодо здійснення власних трудових прав, щонайперше, діяти в певних межах.

Поряд із тим, слід зауважити, що поняття свободи здійснення працівниками трудових прав та меж відповідних можливостей становить собою важливу теоретичну та практичну проблему, на яку в своїх наукових працях звертали увагу українські та зарубіжні вчені, серед іншого: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.І. Запара, І.Я. Кисельов, Т.Г. Маркіна, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева та інші юристи-трудовики. У той же час необхідно констатувати, що наукові дослідження, присвячені комплексному встановленню сутності здійснення працівниками трудових прав та їх меж залишаються недостатньо вивченими, що і обумовлює доцільність проведення наукового дослідження зазначеної тематики. Між тим викладене також зумовлює необхідність здійснення на підставі аналізу наукових напрацювань розкриття змісту та меж здійснення працівниками прав при виконанні трудової функції.

Здійснення працівником трудових прав виявляється в практичній дійсності в якості правомірної поведінки. І.А. Полонка зазначає, що «реальна поведінка людини – це результат переведення механізму правової поведінки в дію, коли всі стадії працюють на своєму рівні, а в сукупності готують суб'єкта права до прийняття рішення, яке в майбутньому трансформується в дію». Між тим, слід враховувати, що «на кожну стадію впливає певна група факторів, а багато з них продовжують свою дію і в інших стадіях, видозмінюючись на більш високому рівні» [3, с. 243]. З огляду на це необхідно мати на увазі, що дії кожної окремої людини, націлені на задоволення своїх потреб та інтересів, знаходяться у взаємодії і взаємозалежності від дій і вчинків інших членів суспільства. Таким

© Остапенко Ю.О., 2020

чином, вибір поведінки окремої людини обумовлений не тільки його особистими потребами та інтересами, але і повинен співвідноситися з інтересами і потребами інших членів суспільства» [4, с. 17].

Визначаючи поняття «здійснення працівником трудових прав», спершу слід зауважити, що під здійсненням суб'єктивних прав, зокрема, Л.С. Кириллова розуміє «реальне використання уповноваженою особою наданих їй суб'єктивним правом можливостей» [5, с. 120]. Українські науковці О.М. Потопахіна та О.В. Байло зазначають, що здійснення суб'єктивного права – це «завершальний етап правового регулювання», в межах якого «абстрактна можливість (правоздатність) перетворюється спочатку в конкретну можливість (суб'єктивне право), а потім і в реальну дійсність (здійснення права)». З огляду на це, сутнісний контекст здійснення суб'єктивного права, на думки науковців, виявляється в тому, що вон о, як етап існування та динаміки суб'єктивного права, «створює реальну можливість фізичній особі за допомогою встановленого в законі механізму досягти тієї мети, того результату щодо задоволення власного інтересу, які визначаються при наданні їй даного права. Крім цього, здійснюючи особисті немайнові права, фізична особа у певній формі реалізує надану їй свободу власної поведінки» [6, с. 86–87].

Поряд із тим, за відсутності альтернативних варіантів дефініції «здійснення працівниками трудових прав» пропонуємо власне визначення. Так, на нашу думку, здійснення працівниками трудових прав становить собою процес активного чи пасивного здійснення безпосередньо працівником дій (заходів), котрі спрямовані на реалізацію положень законодавства про працю, що створює умови для соціально-правових можливостей працівника з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів.

Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що хоча у теорії трудового права України здійснення трудових прав працівників розглядається в контексті мінімізації перешкод для відповідних дій

© Остапенко Ю.О., 2020

працівника, захисту працівників у відповідному процесі, не меншої уваги в окресленому контексті заслуговує дослідження проблематики здійснення трудових прав працівником в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами, здійсненням цих прав. Загострює проблему зловживання трудовими правами (та їх здійснення) той факт, що в законодавстві України про працю безпосередньо не закріплені стандарти та правила, якими би працівнику заборонялось здійснювати трудові права, виходячи за межі здійснення цих прав. Вирішення окресленої проблеми наразі є питанням, якому слід приділити особливу увагу юристів-трудовиків у контексті реформування законодавства про працю.

Список використаних джерел:

1. Паламарчук И.А. Заключение, изменение и прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2013. 28 с.

2. Сидоренко А.С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Т. 1, № 1. С. 1–10.

3. Полонка І.А. Механізм неправомірної поведінки в теорії права: авторський підхід. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 243–247.

4. Гончарук А.П. Природа правового поведения. *Legea si viata*. 2015. № 7/2. С. 17–20.

5. Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав. *Вестник экономики, права и социологии*. 2015. № 2. С. 120–123.

6. 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. 86–91.

© Остапенко Ю.О., 2020