УДК 349.2 (477)

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019-10.08>

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СУБ'ЄКТАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ПРАВОВЕ ЯВИЩЕ

Дума Олександр Олегович,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

Івах Діана Вікторівна,
студентка 3 курсу
(Слідчо-криміналістичний інститут
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

Зловживання правом є неоднозначною категорією. У статті підкреслюється, що на сучасному етапі розвитку трудового законодавства немає легального визначення конструкції «зловживання трудовим правом». Саме цей факт створює труднощі щодо розуміння цього правового явища, кваліфікації дій, що становлять зловживання правом, а також виникають проблеми в установленні правових наслідків за таке явище. У зв'язку із цим розглянуто наявні погляди науковців стосовно сутності і правової природи зловживання трудовим правом, на підставі чого виділено його ознаки й наведено власне визначення цього наукового поняття. На підставі аналізу судової практики досліджено деякі види зловживань трудовим правом, зокрема Державною службою України з питань праці, оскільки їх суб'єктами можуть бути не тільки працівник і роботодавець, а й інші учасники трудових відносин. Зосереджується увага на тому, що брак закріплення норм щодо заборони зловживання правом у КЗпП України створює можливість для суб'єктів трудових правовідносин користуватися недосконалістю закону у своїх інтересах і практично безкарно порушувати права й законні інтереси інших осіб. Уносяться деякі пропозиції з удосконалення положень законодавства в частині законодавчого встановлення єдиного визначення правової конструкції «зловживання трудовими правами», закріплення правового принципу неприпустимості такого зловживання суб'єктами трудових правовідносин з метою недопущення або мінімізації кількості випадків зловживань ними своїми правами з прямим умислом завдати шкоди або без такого наміру, а також щодо чіткої регламентації правових наслідків зазначених зловживань незалежно від того, який саме суб'єкт зловживав трудовими правами. Отже, запропоновані норми можуть стати підґрунтям появи якісно нових, основаних на взаємній повазі й дотримання прав відносин у сфері праці.

Ключові слова: принцип добросовісності, принцип неприпустимості зловживання правом, зловживання правом працівником і роботодавцем, моральна шкода, трудові правовідносини, ознаки зловживання правом.

ABUSE OF THE RIGHT OF PARTICIPANTS IN LABOUR RELATIONS AS A LEGAL PHENOMENON

Duma Oleksandr Olehovych,
Candidate of Law Science,
Assistant of the Department of Labor Law
(Yaroslav Mudryi National Law
University, Kharkiv, Ukraine)

Ivakh Diana Viktorivna,
3rd year Student
(Investigation and Criminalistics Institute
of Yaroslav Mudryi National Law
University, Kharkiv, Ukraine)

Abuse of the right is an ambiguous category. The article implies that at the current stage of the evolution of the labour law there is no legal definition for the construction of the abuse of Labour law. It is this fact causes difficulties in understanding this legal phenomenon, legal treatments of set of actions which embody abuse of rights; in addition the problems of defining legal consequence effects of this phenomenon arise. In connection with this, the current scientific views concerning the essents and legal nature of the abuse of Labour law are concerned; On this evidence its features are defined and the author's own definition of this scientific notion is given. Basing on the analisys of judicial practice a number of cases of the abuse of Labour Law are explored. The National Labour Service of Ukraine as entity, it's subjects may be not only an employer and employee, but also others participants of labour relationships. Special attention is given to the fact that, the norms to ben the abuse of right Labour Code in Ukraine's Labour Code aren't reinforced, enables subjects of Labour relationship to take advantages go unpunished breaking the law and of imperfection of the law and literally break the law and legal interest of other bodies. A number of suggestions to improve the regulation of the legislation in the part of legal definition of the unique legal definition of the legal construction "the abuse of labour rights" consolidation of the legal principle of inadmissibility of such abuse of the subjects of labour relationships aiming at the inadmissibility or minimization of the number of cases of the abuse with direct intent to cause norm or without such intent; as well as at the presise reglamentation of legal consequences of the above mentioned abuse regardless of the subject misusing labour rights. Thus, the proposed regulation can become the basis for the whole new rights, based on mutual respects and abiding the rights in labour relationships.

Key words: duty of good faith, principles of admissibility of the abuse of right, abuse of right by employee and an employeers, moral damage, labour relationships, indications of the abuse the rights.

Зловживання правом, яке сьогодні має місце, є однією з найважливіших проблем не тільки трудового права, а й інших правових галузей. Термін «зловживання правом» – самостійне явище, що можна розглядати з різних аспектів. Багато вчених трактує його як поведінку суб'єктів, яка суперечить завданням і принципам чинного трудового законодавства України.

Станом на сьогодні у вітчизняному законодавстві про працю так і не знайшли належного відображення ані принцип недопустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний із ним принцип добросовісності, а також їх критерії, у зв'язку з чим різниться розуміння того, яка ж поведінка є добросовісною, а яка недобросовісною [1, с. 262].

Категорія «зловживання правом» є, так би мовити, зворотною стороною принципу добросовісності суб'єктів відносин у трудовому праві й сумнівом про чесне та сумлінне виконання своїх обов'язків сторонами трудових правовідносин та іншими суб'єктами трудового права під час здійснення ними встановлених трудовим законодавством прав і свобод без порушення прав і свобод інших осіб. Розглядуване поняття має значення не тільки для побудови відносин між працівником і роботодавцем, адже в разі виникнення трудового спору воно може бути орієнтиром для суду під час подолання ситуації правової невизначеності.

Як убачається, для належного розкриття наукової категорії «зловживання трудовим правом» як правового явища необхідно розглянути деякі наявні в правовій доктрині погляди на неї. Так, Н. Максименко зловживання трудовим правом сторонами трудових відносин тлумачить як особливу, несумлінну поведінку суб'єкта, пов'язану з навмисним виходом фізичної особи (під час найму на роботу) або роботодавця (в ситуації правової невизначеності) за внутрішні межі, і призначення трудового права з погляду критеріїв справедливості, розумності й сумлінності для досягнення своєї прихованої незаконної мети з використанням, як правило, дефектів трудового чи іншого законодавства (прогалин, колізій, оціночних категорій тощо) [2, с. 92].

На думку С. Вавженчука й В. Довгопола, зловживання правом у трудових відносинах у вузькому значенні варто розуміти як таке використання права суб'єктом трудових відносин незалежно від мотивів і в деяких випадках без умислу, яке суперечить його соціальному призначенню й завдає шкоди іншим учасникам цих відносин. У широкому сенсі зловживання правом у трудових відносинах варто трактувати як визначений судом особливий вид правомірної поведінки їх суб'єктів, яка посягає на основоположні засади трудового законодавства, незалежно від наявності помилкового уявлення про них, перешкоджає належному здійсненню права іншою особою або хоча фактично й не спричиняє шкоди, однак має на меті використати в майбутньому певне право для порушення прав учасників цих відносин [3, с. 17].

Досить обґрунтованою і правильною є думка Г. Гончарової, що завдання теорії і правозастосовної практики полягає в установленні всіх випадків зловживання правом і в боротьбі з ним. Особливо це важливо у сфері трудових відносин. Зловживання правом, на думку вченої, виявляється в діях, юридично не заборонених; вони дозволені, але не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому іншому плані [4, с. 61].

На думку О. Кучми, основними причинами, що спонукають особу зловживати правом у будь-якій правовій галузі, є недосконалість законодавства (правовий складник) і правової культури окремо взятої особи (моральний складник) [5, с. 130].

Розглянувши погляди науковців-правників на сутність зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин, пропонуємо авторську дефініцію «зловживання трудовим правом». *Зловживання трудовим правом* можна визначити як недобросовісну поведінку суб'єктів трудових відносин, які, діючи формально в рамках права, користуються недосконалістю трудового законодавства і штучно створюють ситуації, за яких реалізація їхніх суб'єктивних прав переходить у зловживання цими самими правами, і які, навмисно діючи всупереч цілям і завданням, установленим нормативно-правовими актами, посягають своїми діями на права й законні інтереси інших учасників трудових відносин.

Як свідчить практика, доволі часто під час реалізації прийнятого судового рішення про поновлення працівника на роботі мають місце певні зловживання з боку суб'єктів трудового спору, що переростають у досить серйозну проблему. Практично ж винним у цьому може бути не лише роботодавець, а й особа, поновлювана на попередньому місці своєї роботи, яка нехтуючи власними правами, нерідко зовсім не поспішає з'яв-

лятися на роботі. Справа в тому, що рішення суду про поновлення працівника надає йому право (а не обов'язок) стати до роботи, а вже реалізувати це право чи ні, вирішує він сам. Інакше кажучи, в багатьох випадках захисту прав і законних інтересів від зловживань потребують не тільки працівники, а й роботодавці [6, с. 132–136].

Працівник, створюючи ілюзію дотримання наданих йому законодавством трудових прав, має на увазі іншу мету – неправомірну, яка може виражатися в його бажанні як змусити роботодавця нести більший матеріальний збиток, так і створювати знервовану обстановку навколо суперечки, що виникла. Інколи працівник, як сторона спору, хоча й не має на меті заподіяння матеріальної шкоди роботодавцеві, діє виключно, так би мовити, на зло, що, у свою чергу, призводить до значної втрати робочого часу, моральних сил з боку роботодавця тощо.

Особлива властивість зловживання правом у трудових правовідносинах – це наявний брак у трудовому законодавстві законодавчої регламентації такої поведінки уповноваженого суб'єкта або ж недостатня її регламентація [7, с. 217].

Звернімося до прикладу зловживання трудовим правом з боку Державної служби України з питань праці, для чого розглянемо наведену нижче судову справу.

Дарницьким районним судом м. Києва винесено постанову від 21 листопада 2018 р. № 3/753/370/19 по справі № 753/24878/18 за позовом Державної служби України з питань праці Головного управління Держпраці в Київській області про притягнення до адміністративної відповідальності за ч. 3 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) фізичної особи-підприємця (далі – ФОП). Державна служба України з питань констатувала, що, відповідно до протоколу від 21 листопада 2018 р. № KB1685/60/AB/П/ПТ, ФОП учинила адміністративне правопорушення, передбачене ч. 3 ст. 41 КУпАП, а саме: у порушення вимог ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) допустила до роботи працівницю без укладення з нею трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівницю на роботу в установленому Кабінетом Міністрів України порядку. На засіданні суду представник відповідача позовної вимоги не визнав і пояснив, що на момент проведення інспекційного відвідування між ФОП і працівницею було укладено трудовий договір і подано до органів Державної фіскальної служби повідомлення про прийняття її на роботу, однак у силу певних життєвих обставин, а саме відрядження й поганого самопочуття ФОП, сформоване 20 листопада 2018 р. через сервіс iFin.ua повідомлення про прийняття на роботу було направлено 21 листопада 2018 р.

Суд, дослідивши матеріали справи про адміністративне правопорушення, вислухавши пояснення й дослідивши надані докази, дійшов таких висновків.

Згідно з ч. 3 ст. 41 КУпАП та абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) чи оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий день, установлений на підприємстві, і виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування й податків несуть відповідальність у виді штрафу, що дорівнює тридцятикратному розміру мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого вчинено одне з указаних порушень.

Разом із цим указані вище нормативні положення КУпАП і КЗпП України не передбачають застосування штрафу до суб'єкта господарювання, якщо немає повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

З урахуванням указанного суд доходить висновку, що брак повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу не свідчить про те, що між працівником і роботодавцем не оформлено трудового договору, оскільки законодавець не пов'язує чинність трудового договору з наявністю відповідного повідомлення.

У розглядуваному випадку суд, оцінивши докази у справі за своїм внутрішнім переконанням і з погляду належності, допустимості й достатності для висновку про вчинення особою адміністративного правопорушення та врахувавши, що цей протокол було складено за ч. 3 ст. 41 КУпАП щодо фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), а також те, що ФОП було укладено трудовий договір із працівницею (тобто трудові відносини були оформлені належним чином), а доказів на підтвердження протилежного надано не було, вважає доведеним факт відсутності в діях ФОП складу адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 3 ст. 41 КУпАП, а тому провадження у справі підлягає закриттю, у зв'язку з тим що складу адміністративного правопорушення немає [8].

Проаналізувавши зазначену справу, можемо повністю погодитися з рішенням суду й дійти висновку, що Держпраця зловживала своїм правом, намагаючись застосувати ч. 3 ст. 41 КУпАП у випадку, коли роботодавець не повідомляє про прийняття працівника на роботу в установленому Кабінетом Міністрів України (далі – КМУ) порядку, навіть за наявності укладеного договору, хоча в цій нормі прямої вказівки на це немає.

На підставі наведеного зробимо висновок: застосовуючи ч. 3 ст. 41 КУпАП у випадку, коли роботодавець не повідомляє про прийняття працівника на роботу в установленому КМУ порядку, навіть за наявності укладеного договору (хоча, повторимось, у цій нормі прямої вказівки на це немає), Держпраця зловживає своїм правом. Абзац 1 ч. 2 ст. 265 КЗпП України також не містить прямої вказівки на відповідальність роботодавця за неподання повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Водночас положення про настання відповідальності за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – сьомим частини другої, у розмірі мінімальної заробітної плати містить абз. 7 ч. 2 ст. 265 цього Кодексу. Тому в цьому випадку доцільніше було б застосувати абз. 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, адже відповідальність за порушення Порядку повідомлення ДФС та її територіальних органів про прийняття на роботу працівника все ж таки є, хоча штраф і не становить тридцяти мінімальних заробітних плат. Проаналізувавши судову практику з досліджуваного питання, можемо стверджувати, що випадки зловживання правом з боку Держпраці не є поодинокими й суди по-різному вирішують такі спори, а відбувається це через нечіткість, незрозумілість і розмитість трудового законодавства.

Причинами зловживання трудовими правами може бути не тільки недосконалість чинного законодавства про працю, його протиріччя, проблемність, а й причини, зумовлені певною гнучкістю в правовому регулюванні трудових відносин.

Під час зловживання правом особи вчиняють не протиправні дії, суб'єкт діє, так би мовити, у правовому полі, не тільки не порушуючи закон, а й учиняючи діяння, що відповідають положенням законодавства. У цьому сенсі юридична відповідальність за зловживання правом супроводжує такі дії лише в разі прямого його передбачення в трудовому законодавстві [2, с. 90].

Отже, можна виділити характерні ознаки зловживання правом, а саме: поведінка суб'єктів трудових відносин є несумлінною, зневажливою, недобросовісною щодо інтересів інших осіб; суб'єкти діють з умисною формою вини (прямий або непрямий намір); ця поведінка здійснюється з метою завдання шкоди, отримання певної вигоди чи необґрунтованих переваг тощо; при цьому не існує прямої протиправності, оскільки ситуація не конкретизується в нормативно-правових актах, як наслідок, караності немає.

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

Чинні нормативно-правові акти про працю не містять жодних положень щодо наслідків такого зловживання, а КЗпП України категорія «зловживання трудовим правом» не використовується. А це, у свою чергу, створює для суб'єктів трудових відносин можливість користуватися недосконалістю закону у своїх інтересах і практично безкарно порушувати права інших осіб. На необхідність закріплення норм про заборону зловживання правом у законодавстві про працю вказують учені-трудовики. Такі нормативні положення можуть стати підґрунтям для появи якісно нових правових зв'язків між суб'єктами трудових відносин, оснований на повазі й дотриманні їхніх прав.

Як уважає А. Сидоренко, у разі зловживання правом працівником як суб'єктом трудових правовідносин настають певні негативні наслідки, що полягають у відмові працівникові в поновленні на роботі, у задоволенні позовних вимог і захисті конкретного права [9, с. 168]. Разом із тим у разі зловживання правом роботодавцем наслідками є відновлення порушеного права працівника й відшкодування грошових збитків. Кваліфікацію дій чи бездіяльності як зловживання правом має вирішувати суд або інший юрисдикційний орган, що розглядає трудовий спір [2, с. 93].

Варто погодитися з думкою А. Слюсаря щодо питання зловживання правом. Учений особливу увагу звернув на те, що в законодавстві про працю існують положення, які в тому чи іншому контексті стосуються регулювання зазначеної проблеми, однак серед правознавців і досі бракує системної єдності поглядів на неї. Науковець доходить висновку, що наслідком такого діяння є невинуватені перешкоди в забезпеченні балансу інтересів учасників трудових відносин, а отже, і реального зв'язку їхніх прав та обов'язків. Своїми рішеннями й діями суб'єкти трудових відносин порушують рівновагу і збалансованість інституційної системи в державі чи в її окремих сферах (у тому числі й у правовій царині), залишаючись при цьому в межах чинного законодавства [10, с. 23, 24].

Недоліки законодавчих актів, що регулюють трудові правовідносини, насамперед полягають у прогалинах і колізіях, аналізуючи які можна дійти висновку, що законодавець сам створює можливості для зловживання правом. З урахуванням того, що передбачити всі можливості зловживань правами в трудовій сфері об'єктивно неможливо через різноманіття життєвих ситуацій і так звану винахідливість осіб, які намагаються обійти закон чи для уникнення відповідальності, чи з метою отримання для себе певної вигоди шляхом завдання шкоди іншим суб'єктам відповідних трудових відносин, протидія зловживанню правом у цій царині, як наголошує Л. Тихонович, повинна брати свій початок із законодавчого закріплення галузевого принципу

неприпустимості зловживання правом із відповідними специфікаціями щодо трудових норм [11, с. 24].

Сьогодні однією з найважливіших цілей України має бути розвиток трудового законодавства. Саме оновлення його правової бази сприятиме вдосконаленню системи трудових правовідносин між їх суб'єктами. У зв'язку з тим що станом на кінець листопада 2019 р. у владних інстанціях актуальною є позиція, що Трудовий кодекс України має бути затверджений найближчим часом, вважаємо, що необхідно якомога детальніше дослідити норми законодавства про працю. Запобігання несприятливим наслідкам, що можуть виникнути внаслідок зловживання трудовим правом, можна досягти шляхом здійснення одного з таких заходів:

- можливо, наводити дефініцію конструкції «зловживання трудовим правом» і непотрібно, однак з метою недопущення або мінімізації кількості випадків такого зловживання варто закріпити в проекті Трудового кодексу України принцип неприпустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин. Необхідно чітко регламентувати правові наслідки таких діянь, незалежно від того який із суб'єктів трудових відносин допустив зловживання трудовими правами;

- унести до глави I «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України статтю під назвою «Межі здійснення прав суб'єктами трудових правовідносин» і закріпити в ній окремі проблеми неприпустимості зловживання правом суб'єктами цих відносин у сфері праці (наприклад, зловживання правом з боку роботодавця під час прийняття на роботу, профспілки, Державної служби України з питань праці, зловживання правом з боку працівника під час реалізації прийнятого судового рішення про поновлення його на роботі тощо).

По кожній із наведених проблем можна навести масу прикладів із правозастосовної практики, наявність яких свідчить про нагальну потребу внесення відповідних змін до трудового законодавства.

Сучасна практика теж потребує закріплення нових правил щодо зловживання правом, спрямованих на створення ефективного правового захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин з боку держави. Для уникнення можливих суттєвих помилок у результаті невважених дій у процесі нормотворчості необхідно діяти з усією відповідальністю.

Список використаних джерел:

1. Сімутіна Я.В. Добросовісність та недопустимість зловживання правом як принцип недобросовісності профспілок. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 листопада 2017 р.). Харків : Вид-во нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 262–264.
2. Максименко Н.О. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підпр-во, госп-во і право*. 2018. Вип. 10. С. 89–93.
3. Вавженчук С.Я., Довгопол В. Зловживання правом у трудових правовідносинах: сучасний стан і тенденції правового регулювання. *Цивільне право*. 2012. № 4. С. 14–17.
4. Гончарова Г.С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. *Радянське право*. 1988. № 12. С. 61–65.
5. Кучма О.Л. Зловживання правом у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретико-практичний аспект. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. № 1. С. 128–134.
6. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 181 с.

7. Бакаєв Д.С. Окремі аспекти концепції зловживання правом в трудовому праві України. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2013. № 1 (2). С. 215–220.
8. Постанова Дарницького районного суду м. Києва від 21.02.2019 р. № 753/24878/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80044439> (дата звернення: 05.09.2019).
9. Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2012. 246 с.
10. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. 407 с.
11. Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема. *Збірник наукових праць Харків. нац. пед. університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2012. Вип. 18. С. 19–27.