

О. В. Байло

старший викладач кафедри цивільно-
правових дисциплін Одеського
національного університету імені І. І.
Мечникова

ДО ПРОБЛЕМИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ

В Україні триває процес розбудови правової держави. Протягом останніх років прийнято чимало нормативно-правових актів, у яких головною цінністю в державі оголошено людину, закріплено широке коло особистих прав і свобод, передбачено механізм та гарантії їх здійснення і захисту.

Важливим для розуміння динаміки суб'єктивного права є процес його здійснення. Здійснення суб'єктивного права — завершальний етап правового регулювання, і, як відмічається в науковій літературі, саме таким чином абстрактна можливість (правоздатність) перетворюється спочатку в конкретну можливість (суб'єктивне право), а потім і в реальну дійсність (здійснення права).

Будь-яке суб'єктивне право, будучи мірою можливої поведінки уповноваженої особи, писав В. П. Грибанов, має певні межі. Межа є невід'ємною властивістю будь-якого суб'єктивного права, оскільки при відсутності таких меж право перетворюється на свою протилежність — свавілля [1].

Проблема зловживання правами зародилася в рамках цивільного права, де панують диспозитивні (приватноправові) засади регулювання. Історично склалося, що цільове навантаження, правове значення категорії «зловживання правом» набуває у приватних галузях взаємозв'язку з поняттям добросовісності учасників цивільних правовідносин.

Принцип неприпустимості зловживання правом хоча і є загальноправовим, але щодо трудових прав до недавнього часу не застосовувався, частково внаслідок того, що радянське трудове право було за своєю природою публічним. Сучасна судова практика по трудових справах визнала названий

принцип щодо здійснення прав як працівником, так і роботодавцем.

Принцип заборони зловживання правом застосовується в контексті визначення меж здійснення права і реалізації передбачених законом гарантії. Іншими словами, в трудових правовідносинах захищаються тільки добросовісні учасники трудових відносин, трудові гарантії поширюються тільки на добросовісних суб'єктів, що реалізують свої права у вказаних межах.

Індивідуальні трудові права та обов'язки є невідчужуваними, не можуть бути передані (поступка вимоги) іншим особам, здійснюються особисто. Особистий характер трудових прав та інтересів працівника передбачає і їх використання за призначенням.

Зловживання правом не виключається і в колективних трудових правовідносинах при веденні колективних переговорів та розгляді колективних спорів. Таким чином, принцип заборони зловживання правом адресований усім суб'єктам трудового права (у тому числі працівникам, роботодавцям, профспілкам та ін.). У зв'язку з цим необхідно визначити правову природу юридичної конструкції зловживання правом, її співвідношення з юридичною конструкцією правопорушення.

В радянській науці трудового права та трудовому законодавстві проблема зловживання правами в силу публічно-правових засад регулювання не стала предметом наукових дискусій та легального опосередкування. Втім у цей час дана проблема потребує наукового осмислення та подальшого вирішення на законодавчому рівні. Причинами зловживання трудовими правами можуть бути не тільки недосконалість чинного трудового законодавства, його суперечливість, прогалини, але і причини, зумовлені зростанням гнучкості у правовому регулюванні трудових відносин.

У науковій цивілістичній доктрині та цивільному законодавстві були вироблені і закріплені критерії зловживання цивільними правами: 1) здійснення прав з винятковою метою завдати шкоди іншій особі, 2) здійснення цивільних прав всупереч їх призначенню; 3) інші форми зловживання правом. Оскільки

в цивільному законодавстві не розкривався зміст конструкції зловживання правом, остільки в науці склалися неоднозначні трактування цього поняття.

Одні автори (Н. С. Малєїн, А. В. Юдін та ін.) під зловживанням правом мають на увазі правопорушення [2].

В. П. Грибанов розглядав зловживання правом як особливий тип цивільного правопорушення, яке чиниться уповноваженою особою при здійсненні належного їй права, пов'язаний з використанням недозволених конкретних форм в рамках дозволеного їй законом загального типу поведінки. Іншими словами, зловживання супроводжується виходом за межі здійснення права [1, с. 67]. Межі здійснення цивільних прав, як писав В. П. Грибанов, передбачаються цивільним законодавством: суб'єктивними межами, визначеними рамками дієздатності; часовими межами, обумовленими термінами здійснення прав; вимогою здійснювати суб'єктивні цивільні права відповідно з їх соціальним призначенням; регламентацією способів здійснення прав; наданнями особі засобами примусового здійснення або захисту права. При цьому вчений зазначав, що здійснення цивільних прав всупереч їх соціальному призначенню становить основний зміст зловживання правом, хоча і не вичерпує всіх випадків зловживань цивільним правом [1, с. 63].

Проти ототожнення правопорушення і зловживання правом висловився М. І. Бару. На думку вченого, зловживання правом у кінцевому рахунку веде до правопорушення. При цьому якщо протиправне діяння навіть формально не ґрунтується на праві і виступає в чистому вигляді, то зловживання правом завжди зовні спирається на суб'єктивне право і формально до певного моменту (моменту початку порушення прав інших осіб) не суперечить об'єктивному праву. Якщо у особи немає суб'єктивних прав, зловживати правом вона не може. Скоїти ж правопорушення вона може і за відсутності суб'єктивного права [3, с. 117]. Таким чином, дії особи кваліфікуються як зловживання правом до настання негативних наслідків.

Втім якщо зловживання вкладається в рамки правомірної поведінки, то виникає питання про законність застосування

до особи, яка зловживала правом, юридично несприятливих наслідків. У сучасній теорії трудового права зустрічаються твердження, що зловживання суб'єктами трудового договору своїми правами здійснюється у формі зовні правомірних дій (або бездіяльності), спрямованих виключно на перешкоджання реалізації прав і захист законних інтересів іншої сторони. Проте видається досить необґрунтованим зведення кваліфікації зловживання у трудових відносинах тільки до дій, що здійснюються виключно з наміром заподіяти шкоду іншій особі.

У трудових відносинах кваліфікація діяння учасника як зловживання правом здійснюється судом. При аналізі конструкції зловживання правом слід розмежувати правові наслідки для уповноваженої особи та правові наслідки для особи, потерпілої від зловживання. У контексті аналізу правової природи зловживання правом правові наслідки слід оцінювати лише стосовно уповноваженої особи. У трудових відносинах юридичні наслідки зловживання правом можна розділити на дві групи: загальні та спеціальні галузеві.

Відсутність нормативного визначення поняття зловживання трудовими правами, його чітких критеріїв, призводить до того, що розв'язання цих складних конфліктів здійснюється судами на підставі суддівського розсуду та праворозуміння. Проте в літературі висловлюється думка про те, що зловживання правом важко піддається формалізації і тяжіє до конкретної ситуації.

Оскільки право на повагу та захист гідності та честі працівника є основою немайнової складової трудових правовідносин, то його забезпечувальний характер полягає у визнанні та здійсненні цих цінностей особи, що проявляється в отриманні належної оцінки й самооцінки її якостей як особистості та як працівника, а також у позитивному ставленні з боку роботодавця. Саме в суб'єктивному праві на повагу та захист гідності та честі працівника й знаходить своє втілення правовий статус гідності та честі як найвищих соціальних цінностей.

Таким чином, здійснення права на захист своєї гідності працівником як суб'єктом трудового права повинно відбуватися у певних межах. В основі механізму здійснення права працівника на захист своєї гідності знаходиться принцип поєднання

державного, договірною і локального регулювання, який повинен забезпечити оптимальне погодження інтересів сторін індивідуальних трудових правовідносин і держави.

Крім того, доцільним є існування такої оціночної межі здійснення трудових прав, як заборона зловживанням правом, що ґрунтується на приписі здійснення прав у своєму інтересі, сумлінно, в тому числі не завдаючи шкоди іншим особам (роботодавцю та іншим працівникам), що повного мірою стосується і права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності.

Література

1. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав [Текст] / В. П. Грибанов. — М.: Статут, 2000. — 411 с.
2. Малейн Н. С. Гражданский закон и права личности в СССР [Текст] / Н. С. Малейн. — М.: Юрид. лит., 1981. — 216 с.
3. Бару М. И. О ст. 1 Гражданского кодекса [Текст] / М. И. Бару // Советское государство и право. — 1958. — № 12.