

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота
освітній ступінь – магістр

на тему: **«ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»**

Виконала: студентка 2-го року навчання,
спеціальності 081 «Право»
Бзова Адріана Ігорівна

Керівник: Яцкевич Іван Іванович
кандидат юридичних наук, доцент

Рецензент _____

Магістерська робота захищена
з оцінкою « _____ »

Секретар ЕК _____

« _____ » _____ 2020 р.

Київ – 2020



ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ	
1.1. Поняття та ознаки зловживання правом.....	6
1.2. Принцип заборони зловживання правом.....	13
1.3. Класифікація зловживання правом.....	22
РОЗДІЛ 2 ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	
2.1. Особливості зловживання правом сторонами трудових правовідносин.....	28
2.2. Зловживання правом сторонами індивідуальних трудових правовідносин.....	37
2.3. Зловживання правом сторонами колективних трудових відносин.....	48
2.4. Нагляд (контроль) за дотриманням законодавством про працю та зловживання правом.....	53
РОЗДІЛ 3 СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	
3.1. Зловживання трудовим правом в практиці розгляду судами трудових спорів в Україні.....	65
3.2. Практика Європейського суду з прав людини щодо заборони зловживання правом у сфері праці.....	74
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена тим фактом, що галузь трудового права посідає чи не центральне місце у житті суспільстві, адже праця є невід’ємним складником для досягнення особою достойного рівня життя та реалізації себе як особистості. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 року у статті 6 регламентує право на працю як право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Держави-учасниці гарантують робити все від них залежне для забезпечення цього права та захисту від можливих його порушень [81].

Трудові відносини, що становлять предмет трудового права, без сумніву знаходяться під протекцією держави, яка захищає їх сторони, сприяє реалізації трудових прав та притягає до юридичної відповідальності за їх порушення. Проте, виникає питання: чи завжди порушення цих прав дорівнює порушенню чітко прописаної законом норми? Поставивши дане питання, ми не отримаємо точної відповіді. Саме тому, виникає потреба розглянути таке явище як зловживання правом, коли особа реалізує свої трудові права (чи право) завдаючи шкоди іншим суб’єктам права. Дана категорія не є новою у доктрині правової науки, але єдиного поняття, яке могло б детально описати і пояснити всю суть зловживання правом, на нашу думку, немає. Позиції теоретиків різняться: одні стверджують, що зловживання правом є нічим іншим, ніж правопорушенням, інші ж, навпаки, не вбачають у таких діях порушення закону.

Тому, вибір даної теми зумовлений зацікавленням у даній сфері, а саме: що таке зловживання правом в цілому, які його місце та особливості у галузі трудового права, які конкретні випадки зловживання правом спостерігаються на практиці, як можна їх попередити, чи захистити себе відповідно до закону, якщо таке зловживання було скоєне для завдання негативних наслідків конкретній особі, який механізм

захисту від зловживання правом існує в Україні та ряд інших питань, відповіді на які ми намагалися знайти в процесі цього дослідження.

Наукове і практичне значення даної роботи полягає у тому, що вона буде нехай невеликим, але ще одним кроком до розкриття суті зловживання права, його розуміння з наукової точки зору, щоб попередити та не допустити його реального скоєння, що може призвести до негативних наслідків для будь-якої із сторін трудових відносин.

З огляду на все вищесказане, *об'єктом* дослідження є трудові правовідносини, в межах яких може виникати явище зловживання правом, яке власне, є *предметом* даного дослідження з точки зору теоретичних та практичних аспектів.

Мета дослідження полягає у тому, щоб аналізуючи позиції й дослідження теорії права, а також наявну судову практику, з'ясувати, що означає зловживання правом та які проблеми спричиняє наявність цього явища у трудових правовідносинах, а також, відповісти на *дослідницьке питання*: яким є реальний баланс інтересів учасників трудових правовідносин, а що є зловживанням правом ними? Чи завжди таке зловживання є правопорушенням?

Досягненню поставленої мети сприятиме виконання наступних *завдань*:

- розкрити поняття зловживання правом, як наукової категорії;
- дослідити проблему зловживання правом сторонами трудових правовідносин, а саме індивідуальних та колективних;
- дослідити, яким чином нагляд за дотриманням законодавства про працю впливає на зловживання правом сторонами трудових відносин;
- дослідити судову практику по трудових спорах України та Європейського суду з прав людини в контексті зловживання правом;
- проаналізувати встановлені факти та зробити висновки та рекомендації по цих дослідженнях.

В даному дослідженні будуть проаналізовані різного роду джерела, зокрема, наукові статті, монографії, дисертації та інші праці таких вчених, як Ю. Алексашиної, О.В. Байла, В. Бурака, С.Я. Вавженчука, О.О. Вдовичена, Н.Г. Воропаєвої, Л.П. Грузінової, І.В. Дашутіна, М.І. Козюбри, Н. Максименко, К.Ю. Мельника, О. Мілетич, О.М. Офман, С. Погребняка, Т.Т. Полянського, В.В. Рєзнікової, І.А. Римара, М. Рубашенка, А.С. Сидоренко, С. Сільченка, Я.В. Сімутіної, Л.А. Тихоновича, Г.І. Чанишевої, В.В. Юровської, І.І. Яцкевича та інших.

Серед публікацій на тему зловживання правом хочемо виділити монографічні загальнотеоретичні дослідження Т.Т. Полянського «Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження)» (2012) [14], О.Я. Рогача «Зловживання правом: теоретико-правове дослідження» (2011) [4], О.О. Мілетич «Зловживання правом: теоретико-прикладний аспект» (2015) [44].

Щодо зловживання правом у трудових відносинах на окрему увагу заслуговує наукова стаття «Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин» авторства А. С. Сидоренко [5], роботи якої стали одними із перших комплексних досліджень зловживання правом у трудових відносинах.

Методологічна основа дослідження полягає у застосуванні загальних та спеціальних наукових методів, а також, тих способів дослідження, які визначені вказаними раніше об'єктом, предметом, метою, дослідницьким питанням та завданнями даної магістерської роботи, зокрема, історико-правового методу, теоретичного, методу аналізу та синтезу, методу порівняння, сходження від абстрактного до конкретного тощо.

РОЗДІЛ 1

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ

1.1. Поняття та ознаки зловживання правом

Зловживання правом не є новим явищем в системі українського законодавства, але його актуальність є безумовною, через що на сьогодні і виникає потреба у практичному дослідженні та розробленні механізмів виявлення, попередження і контролю діянь, що визнаватимуться зловживанням.

Для початку слід розібратися, чим же за своєю суттю є зловживання правом. Для досягнення розуміння будь-якого явища, на нашу думку, завжди потрібно звертатися до його кореня, тобто історичного розвитку з моменту зародження. Проблема зловживання правом, як згадувалося раніше, не є новою і відома ще з часів римського права. Відомо, що римське право в історії юридичної науки посідає важливе місце. Свого часу його канони мали вплив на весь Стародавній світ. Вчення про окремі його інститути застосовуються по сьогоднішній день, в тому числі і про зловживання правом [1, ст. 5]. Хоча, римські юристи не керувалися самим терміном «зловживання правом» і норми як такої не було [2, ст. 110], проте саме вони почали «фіксувати випадки реалізації свого суб'єктивного права не заради задоволення законних інтересів уповноваженої особи, а виключно з метою заподіяння шкоди зобов'язаній особі. Така реалізація права визнавалась не лише недобросовісною, а ще й злісною» [3, ст. 23].

Вперше поняття «зловживання правом» було введено у цивільному процесуальному законодавстві Швейцарії, а конституційну заборону закріплено у Декларації прав людини і громадянина 1789 року (Франція), яка стала своєрідним підґрунтям для просування актуальної і на сьогодні ідеї «свободи людини» та концепції природного права [4, ст. 49; 55].

Нині ж думки провідних науковців у галузі юридичної науки різняться. Наприклад, А.С. Сидоренко вважає зловживання правом явищем, існування якого є беззаперечним, проте законодавчого підтвердження цьому поки немає, через що має місце невизначеність стосовно того, чим воно є за своєю суттю – правопорушенням чи правомірною поведінкою. Авторка називає його феноменом у юридичній науці [5, ст. 440].

В свою чергу Д.О. Тихомиров та Н.П. Харченко висловлюють думку про те, що розуміти різницю між поняттями «зловживання правом» і «правомірна поведінка» є вкрай важливо, адже це є запорукою функціонування правової держави [6, ст. 26]. О.О. Вдовичен зазначає, що «з одного боку, дане поняття досить часто зустрічається у різних сферах життя суспільства, у судовій практиці, а з іншого – існуючі теоретичні концепції не містять однозначного розуміння та характеристики цієї правової конструкції» [7, ст. 30].

Не можна не погодитися з думкою М. Рубашенка, який звертає увагу на важливість вірної кваліфікації діяння як зловживання правом. Він вважає: «Проблема кваліфікації є надзвичайно складною. Труднощі виникають переважно у зв'язку з тим, що будь-яка ситуація пов'язана зі зловживанням правом завжди формально відповідає букві закону, а саме поняття «зловживання правом» у більшості випадків детально законодавцем не визначено, а то й зовсім є оціночним» [2, ст. 110].

Слід звернути увагу й на думку О. Ганьби, який зазначає: «Суспільна небезпека зазначеного виду правових аномалій полягає в тому, що дане діяння в поєднанні з іншими правовими відхиленнями створюють сприятливі умови для формування та вдосконалення стійких корупційних схем у різноманітних сферах діяльності держави і суспільства. Зловживання правом не просто виявити, вони менш помітні, завуальовані, у багатьох випадках вчиняються професійними службовцями системно, з використанням ними не тільки своїх суб'єктивних прав, але й службових повноважень. Суспільна небезпека таких правових відхилень полягає ще й у тому, що

багато з них переростають у конкретні види правопорушень, у тому числі тяжкі злочини» [8, ст. 95].

Як бачимо, немає єдиного розуміння поняття «зловживання правом», оскільки законодавче закріплення відсутнє, то і тлумачить кожен так, як розуміє. В одному, вважаємо, науковці сходяться точно: зловживання правом може бути як правопорушенням, так і різновидом правомірної поведінки. За словами А. С. Сидоренко, особливість зловживання правом полягає у тому, що воно не може бути підставою для настання юридичної відповідальності. Тому, дане явище потребує особливої реакції держави. [5, ст. 441]. Окрім того, на нашу думку, явище зловживання правом повинно явно суперечити нормам моралі, які пропагуються суспільством. За словами Н.Н. Вопленка, зловживання правом «виражається у його суперечності нормам моралі, вимогам розумного і сумлінного використання правових можливостей в своїй поведінці» [9, ст. 10]¹.

Загалом, за словами Рубашенка, думку якого ми повністю розділяємо, розвиток уявлень про зловживання правом і сама його суть досліджувалися великою кількістю правників. Одним із головних завдань було з'ясування питання необхідності існування зловживання правом як окремої інституції [2, ст. 111].

Вищенаведена теза знаходить підтвердження, також, у статті В.В. Рєзнікової «Зловживання правом: поняття та ознаки», де авторка вказує, що на сьогодні існує декілька підходів до характеристики зловживання правом, серед яких основними є:

- «заперечення поняття «зловживання правом», оскільки правомочність здійснювати право на заподіяння шкоди іншим особам не входить до змісту суб'єктивного права, а тому здійснення права не може бути протиправними;
- визнання необхідності законодавчого закріплення та доктринального обґрунтування поняття зловживання правом» [3, ст. 24].

¹ Тут і далі по тексту, для всіх іноземних джерел застосовується переклад авторки роботи А.І. Бзової.

Говорячи про заперечення, М. М. Агарков, вважає поняття зловживання правом суперечним через те, що мова йдеться про особу, яка переходить певні межі права, яким вона наділена. Оскільки ці межі є проведеними законом, то переходячи їх, особа скоює правопорушення, а не зловживання правом. Автор вказує, що поняття «зловживання правом» іде врозрід із законом. [10, ст. 427; 429]. З даною позицією справді важко сперечатися, оскільки створюючи певні правові норми, законодавець вкладає у них чіткий зміст, певні межі тощо, а виходячи за ці межі, тлумачення змісту на інший лад – справді є ознаками правопорушення.

Рухаючись далі, В.В. Резнікова у своїй праці звертає увагу на основні концепції, що стали результатом систематизації думок різних науковців. Авторка розкриває їх доволі обширно, тому пропонуємо систематизувати та викласти їх наступним чином:

- Концепція згідно якої зловживання правом визначається через реалізацію своїх суб'єктивних прав з порушенням встановлених законом меж або діями в їх межах. Дану концепцію можна тлумачити наступним чином: зловживання правом означає, в прямому сенсі, здійснювати своє право маючи на меті злий намір. У випадку, коли такі дії вчиняються особою, проте, не базуються на використанні свого суб'єктивного права, то зловживання місця не матиме.
- Концепція, за якою зловживання правом розуміється як право, що реалізується особою наперекір його меті та призначенню, закладеному законодавством, чи сформованим традиційно у правовій практиці.
- Третя концепція передбачає, що зловживання правом є перевищенням його меж.
- Четверта концепція дає цікаву думку, що зловживання правом є видом правопорушення, яке вчиняється уповноваженою особою, яка здійснює належне їй право, порушуючи його межі, але формально діє у рамках писаного закону [3, ст. 26-28].

Кінцевим результатом діянь, вчинених відповідно до будь-якої з цих концепцій, завжди буде шкода іншій особі, суспільним інтересам чи неправомірна вигода. Досліджуючи поняття «зловживання правом», доцільно згадати думку О. Я. Рогача,

який вважає зловживання правом, насамперед, типом деформованої правосвідомості, який має певне коло суб'єктів носіїв – особи, які здійснюють зловживання правом, повинні бути наділені ним. Особливістю є те, що від цього ніхто не може бути застереженим, і зловживати правом може будь-яка людина, відмовившись «від ідеї права» задля задоволення своїх інших бажань та потреб [11, ст. 76]. Також, автор наводить низку ознак категорії «зловживання правом», які пропонуємо систематизувати наступним чином:

- суб'єкт правовідносин, реалізуючи свої суб'єктивні права не за їх призначенням, порушує межі здійснення цих прав. Така поведінка особи виключає правомірні дії;
- зловживання правом вчиняється завжди в активній формі правового нігілізму (деформованого стану правосвідомості, що може виражатися в активній чи пасивній формі), що означає відсутність явної зневаги до права, цінностей, які воно несе. Навпроти, автор зазначає, що особа вміло використовує це право для задоволення власних інтересів та потреб;
- виходячи з попереднього пункту, зловживання правом є правовим нігілізмом, що в свою чергу означає, що таке явище завжди заподіює шкоду (майнову, моральну, соціальну тощо);
- при здійсненні аналізу випадків зловживання правом потрібно враховувати внутрішні мотиви суб'єкта правовідносин [11, ст. 76-77].

В свою чергу, О. Ганьба стверджує, що ознаками «зловживання правом» виступають:

- «наявність суб'єктивних прав у конкретного суб'єкта і використання їх не за призначенням;
- таке зловживання здійснюється умисно;
- настання негативних юридичних наслідків (шкоди) або загрози їх настання;
- відсутність прямого порушення приписів норми права;

- у ході зловживання правом порушується не «літера», а «дух» права, його принципи, ідея та ін.» [8, ст. 96].

Як бачимо, думки авторів не є однотайними, хоча доволі схожими. Тому, на нашу думку, для розуміння істинної суті явища «зловживання правом» потрібно звертатися до різних джерел водночас, розглядати думки різних науковців і таким чином формувати власну позицію щодо сутності поняття зловживання правом.

Найчастіше зловживання правом вбачається у цивільній сфері законодавства, про що є згадки у статті Елспет Рейд «The doctrine of abuse of rights: Perspective from a Mixed Jurisdiction», де вказано, що категорія зловживання правом, як правило, зустрічається в системах цивільного права та сучасних цивільних кодексах [12, ст. 1]. О.В. Байло, в свою чергу, зазначає, що у науковій цивілістичній доктрині та цивільному законодавстві були вироблені і закріплені критерії зловживання цивільними правами: «здійснення прав з винятковою метою завдати шкоди іншій особі; здійснення цивільних прав всупереч їх призначенню; інші форми зловживання правом» [13, ст. 283].

Побачивши таке розмаїття думок, важко виокремити якесь одне поняття «зловживання правом», не те що досягнути всю його сутність. Проте, Т.Т. Полянський у своїй монографії «Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження)», яка є однією з перших в Україні праць на цю тему, дає нам наступне, доволі фундаментальне визначення: зловживання правом – це «така протиправна поведінка, в процесі та в результаті якої суб'єкт права, маючи на меті заподіяти шкоду іншим суб'єктам або свідомо припускаючи її настання, формально здійснює певне суб'єктивне юридичне право чи відповідний обов'язок, зміст яких сформульований відносно визначено і тому може бути витлумачений неоднозначно» [14, ст. 38].

Аналізуючи цю працю, бачимо, що Т.Т. Полянський роз'яснює поняття «зловживання правом» як протиправну поведінку, яка має місце тоді, коли суб'єкт юридичних прав формально реалізує чи застосовує ці права, при цьому він звертає увагу на те, що така поведінка відбувається з тієї причини, що саме законодавство

містить певні прогалини та невизначеність, що провокує його невірне трактування і, відповідно, порушення.

Наступною важливою ознакою зловживання правом, виходячи з вищенаведеного визначення, на нашу думку, потрібно вказати умисел особи вчинити таке зловживання. Особа, яка вчиняє зловживання своїм правом, завжди має саме це на меті. «Як свідчить практика, зловживачі, зазвичай, є добре юридично «підкованими» професіоналами, що якраз і дає їм змогу начебто легально порушувати закон» – каже Полянський [14, ст. 39]. Автор, також, вказує заподіяння шкоди суспільним відносинам та інтересам, або ж її загроза як ще одну ознаку явища зловживання правом [14, ст. 39].

Аналізуючи всю вищенаведену інформацію, бачимо, що є суб'єкт зловживання правом, який вчиняє це діяння з умислом та певною метою, тобто присутня суб'єктивна сторона, окрім того бачимо й об'єктивну сторону – суспільні відносини, яким завдається шкода. І оскільки таке діяння здійснюється у формі дії, то присутній і останній елемент – об'єктивна сторона.

Згадуючи теорію, можемо робити висновки, що категорія «зловживання правом» за всіма своїми ознаками є правопорушенням. Здавалося б, все просто, якби не той факт, що формально таке діяння може і не бути порушенням писаного закону, і найчастіше скоюється в його межах. Тому, на нашу думку, важливо зрозуміти не просто поняття «зловживання правом» як правове явище чи наукову категорію, а баланс, ту тонку межу, що розділяє правомірну поведінку особи чи вчинення нею правопорушення. Для цього слід розкрити поняття правової поведінки.

Правова поведінка – це соціально-правове явище, свідома та суспільно-важлива поведінка суб'єктів, що врегульована правовими нормами. Професор М.І. Козюбра зазначає, що така «поведінка набуває юридичної значущості в тому разі, коли вона може бути оцінена з погляду вимог правових норм. При цьому норми права можуть впливати тільки на вольові дії особи, які підконтрольні свідомості людини» [15, ст. 285]. Т. Захаркевич вказує, що правова поведінка існує задля забезпечення

ефективності дії правової норми. Автор називає два критерії за якими це повинно відбуватися:

- особа повинна приймати правові цінності, що закріплені і охоронювані законодавством та слідувати їм [16, ст. 166];
- «норми права повинні відповідати сучасним потребам та інтересам суспільства. Саме відповідати, а не випереджати чи значно відставати, оскільки лише за цієї умови ці норми будуть сприйматися особистістю як підстава для правомірних дій» [16, ст. 166].

Правова поведінка особи є тісно пов'язаною із принципами права, зокрема принципом добросовісності, справедливості та розумності. Тому, для більш детального розуміння зловживання правом, потрібно проаналізувати це явище в контексті принципу заборони зловживання правом та його співвідношенням із принципами добросовісності та справедливості, адже саме принципи виступають основою права і як ніщо інше пояснюють його суть.

Отже, зловживання правом – це такі дії особи, що вчиняються нею з метою неправомірно задовільнити своїх потреби чи інтереси, або ж завдати шкоди правам та інтересам інших осіб, суспільства чи держави, при чому, такі дії можуть бути як порушенням формального закону, так і вчиненими в його межах. Зловживанню правом притаманні такі ознаки, як: наявність у особи права, яким вона може зловживати, наявність мети та умислу заподіяти шкоду іншій особі здійснюючи таке зловживання, дії особи у межах писаного закону, завуальованість вчинення протиправного діяння, негативні юридичні наслідки, тощо. Загалом, зловживання правом є доволі складним явищем. Вченими-правниками досі ведуться дискусії стосовно його природи та суті.

1.2. Принцип заборони зловживання правом

Як згадувалося вище, проблема зловживання правом зародилася ще в часи римського права, та переважає, як стверджується у літературі, в системі цивільного права. Л.М. Утяшева та М.М. Утяшев виділяють такий принцип римського права в контексті зловживання правом як «*qui iure suo utitur, nemini facit iniuriam*» (хто реалізує своє право, той не порушує прав інших). Згодом, випадків зловживання правом ставало все більше, особи спеціально вчиняли певні дії на шкоду іншим, при цьому не порушуючи закон. Тому, римські юристи почали керуватися новим принципом, який забороняв таке поведіння – «*malitiis non est indulgendum*» (зловживання не пробачається). Автори зазначають, що дані принципи вказують на становлення ідеї справедливого та розумного світового порядку, в якому немає місця для зловживання правом [17, ст. 16-17].

Поведінка, яка насправді є нічим іншим як зловживанням правом, на нашу думку, завжди вчиняється відповідно до букви законодавства чи інших джерел права. Це показує те, що особа реалізує свої права. Будь-яка реалізація суб'єктивних прав повинна здійснюватися на основі універсальних фундаментальних принципів права, які закріплені в нормах законодавства. М.І. Козюбра зазначає, що питання про універсальні принципи права є актуальним продовж довгого проміжку часу. У своєму дослідженні професор зазначає, що відповідь їй досі не знайдена, оскільки ряд вчених вважають, що універсальних принципів права не існує, через те, що правові системи світу є абсолютно різними і підібрати однаковий набір принципів для всіх – неможливо. Інші ж стоять на абсолютно протилежній точці зору. [18, ст. 153]. Але, аналізуючи всю літературу, схилиємося до думки, що універсальні принципи справді існують і мають закріплення у нормативно-правових актах. Наприклад, С. Погребняк вважає, що «уперше розуміння принципів права як джерела права з'являється у міжнародному праві». Вони формуються на основі функціонування всіх правових систем, а тому, є принципами внутрішньодержавного права [19, ст. 14; 16]. До таких принципів традиційно відносяться: принцип правової визначеності, принцип

пропорційності, справедливості, добросовісності, розумності, а також принцип заборони зловживання правом.

Історично, одним з перших документів, що передбачав заборону зловживання правом на території України – був Цивільний кодекс Української Радянської Соціалістичної Республіки. Стаття 5 останнього регламентувала цивільні права як такі, що охороняються законом, за винятком випадків, коли вони здійснюються в суперечності з призначенням цих прав у соціалістичному суспільстві. При здійсненні прав і виконанні обов'язків громадяни і організації повинні додержувати законів, поважати правила соціалістичного співжиття і моральні принципи суспільства [20]. Даний нормативно-правовий акт втратив свою чинність у зв'язку із прийняттям нового Цивільного кодексу України від 2003 року, і як наслідок, стаття 5 також була втрачена. Натомість, частина 3 статті 13 нового кодексу, що має назву «Межі здійснення цивільних прав» передбачає недопущення дій особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах [21]. О. Кот вважає, що саме у даній нормі відображено такий загально-правовий принцип, як неприпустимість зловживання правом [22, ст. 135].

Як бачимо, принцип заборони зловживання правом належить до меж здійснення особою своїх цивільних прав. О.Я. Рогач вважає, що питання класифікації меж здійснення суб'єктивних прав є «важливою проблемою, дослідження якої є необхідним для аналізу таких правових категорій, як здійснення права, реалізація права та зловживання правом» [23, ст. 140]. В свою чергу, Х.Г. Колінчук вважає, що саме цей принцип відіграє значну роль, оскільки «вчинення таких дій є підставою для застосування як спеціальної санкції у вигляді відмови від захисту цивільного права (ч. 2 ст. 16 ЦК України), так і застосування загальних положень про відшкодування шкоди, якщо така була заподіяна зловживанням права (глава 82 ЦК України)» [24, ст. 115].

І звичайно, не можна не згадати про статтю 23 Конституції України від 1996 року, яка регламентує, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї

особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [25]. Дана стаття вміщує у собі суспільне уявлення про те, що непорушення людиною чужих прав і є межею реалізації свого суб'єктивного права [26, ст. 164].

О.В. Байло вважає, що принцип неприпустимості зловживання правом є загальноправовим та «застосовується в контексті визначення меж здійснення права і реалізації передбачених законом гарантій. Іншими словами, в правовідносинах захищаються тільки добросовісні учасники відносин, а гарантії поширюються тільки на добросовісних суб'єктів, що реалізують свої права у вказаних межах» [13, ст. 283].

На думку Р.А. Калюжного та І.Г. Андрущенка, заборона зловживання правом – це встановлення відповідних юридичних меж на поведінку тої чи іншої особи при здійсненні нею свого суб'єктивного права. [27, ст. 18].

Т.Т. Полянський виділяє три види заборони зловживання правом: загальні; конкретні; казуїстичні. Загальними є такі норми, що містять неприпустимість зловживання правом без застосування самого його терміну й без конкретизації, яка виступає основою конкретного виду заборони. Останній передбачає ті норми, які містять конкретні види чи прояви зловживання правом. І, нарешті, казуїстичний вид передбачає норми, які містять у собі перелік видів поведінки, що є забороненою [14, ст.89-91].

Л.А. Тихонович зазначає, що принцип заборони зловживання правом належить до моральних принципів. На думку дослідниці, ця заборона поширюється не лише на суб'єктивне право особи, але й на її свободу. Кожна людина є вільною у здійсненні своїх прав та обов'язків, проте, автоматичного дозволу коїти все, що заманеться – їй не надається [28, ст. 21].

Оскільки, українське законодавство не є багатим на норми у сфері тлумачення, контролю чи попередження явища зловживання правом, зокрема, принципу заборони зловживання правом, як до прикладу, німецьке законодавство, в якому закріплені

норми про недопустимість реалізації права, яке має на меті завдання шкоди інтересам та правам інших осіб [29, с.70], доцільно звернутися до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, задля більшого розуміння суті цього принципу та проведення аналогії з правовою системою України. Стаття 17 Конвенції регламентує, що жодне з положень цієї Конвенції не може тлумачитись як таке, що надає будь-якій державі, групі чи особі право займатися будь-якою діяльністю або вчиняти будь-яку дію, спрямовану на скасування будь-яких прав і свобод, визнаних цією Конвенцією, або на їх обмеження в більшому обсязі, ніж це передбачено в Конвенції [30]. Аналогічні норми містяться й у таких нормативних актах, як Загальна декларація прав людини від 1048 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 р. та інших.

Європейський суд з прав людини вказує, що «принцип заборони зловживання правом передбачений цією статтею для того, щоб забезпечити демократію засобами боротьби з діями та діяльністю, які руйнують чи надмірно обмежують основні права і свободи в незалежності від того, чи ці дії або діяльність здійснюються державою, групою чи особою» [31, ст. 7].

У посібнику зі статті 17 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який був створений задля її детального тлумачення, сказано, що «зловживання правом, передбачене статтею 17 Конвенції, являє собою реалізацію права особою, яка ним володіє таким чином, який відверто суперечить реальній меті, яку це право регламентує» [31, ст. 9].

Не дарма на початку цього розділу, нами було згадано про загальні принципи права. Принцип заборони зловживання правом є тісно пов'язаним із принципами добросовісності, розумності та справедливості. Як підтвердження даної думки, О. Кот вважає, що зловживання правом є реалізацією свого права всупереч згаданим принципам, та іншим моральним цінностям [22, ст. 134].

Ю.А. Тобота вважає, що такі категорії, як добросовісність, розумність та справедливість можна розглядати неоднозначно. В теорії мають місце декілька

поглядів стосовно даних понять, зокрема, їх реалізації при здійсненні суб'єктами різного роду правовідносин своїх прав. У своєму дослідженні автор зазначає, що існує думка, згідно якої принципи добросовісності, розумності й справедливості є складовими частинами одного цілого принципу [32, ст. 147]. А от Ю. Алексашина, на противагу попередньому авторові зазначає, що на практиці немає різниці чи поєднані ці три принципи в один комплексний, чи ні, але те, що вони є тісно пов'язаними між собою – факт [33, ст. 88]. І з такою думкою не можна не погодитись.

Говорячи про принцип добросовісності, то він не є новим поняттям у цивільних відносинах. Знову звертаємося до досвіду римського права, адже «ще в римському праві учасникам цивільного обігу рекомендувалося вибудовувати свої взаємовідносини так, як це прийнято серед чесних, добропорядних людей, а суддям вирішувати спори по совісті» [34]. Отже, поняття добросовісності знайшло свій початок в межах римського приватного права. Згодом, за часів Київської Русі, як вказує С.С. Бичкова, терміну «зловживання правом», як такого – все ще не існувало, але правники використовували поняття недобросовісності, яке за своєю суттю відповідало сучасному розумінню поняття зловживання правом [35, ст. 13]. В добу Середньовіччя, принцип добросовісності, знову ж таки, мав місце у договірних відносинах [33, ст. 89].

А.А. Маліновський вказує, що добросовісність – це «правовий принцип, що є презумпцією, вказівкою на винуватість особи, або ж на об'єктивну протиправність її поведінки» [36, ст. 185]. Вчений, також, вказує на структуру самого слова «добросовісність», яка включає в себе два різні поняття. Перше – «добро», автор називає оціночним, в той час як друге – «совість», на його думку, є категорією більш філософською [36, ст. 185]. Т.Т. Полянський пропонує характеристику таких трьох підходів до розуміння цієї категорії: німецький, французький та англо-американський:

- «Німецький підхід характеризується тим, що відокремлює суб'єктивне та об'єктивне значення добросовісності, її широке застосування на різних стадіях договірних відносин;

- За французьким підходом добросовісність найчастіше розглядається не як окрема категорія, а у вигляді принципу незловживання правом;
- Англо-американський підхід цікавий тим, що позиціонує більш сильні тенденції заперечення добросовісності, менші зв'язки з принципом справедливості та заборонаю лише явних прикладів недобросовісності» [14, ст. 279].

Дуже цікавою є думка Ю. Алексашиної, що поведінка особи повинна в обов'язковому порядку відповідати принципу добросовісності і потрібно унеможливлювати випадки недобросовісних діянь [33, ст. 90]. Проте, Ярослав Романюк, який є суддею Верховного Суду України у відставці, має свою антитезу на таку думку. Він стверджує, що, на жаль, досвід застосування норм цивільного законодавства України, який існує на сьогоднішній день, показує, що принцип добросовісності так і не став тим базисом для вибудовування сторонами своїх відносин [34]. Більше того, автор стверджує, що спостерігається негативна тенденція «намагання домінуючого на ринку учасника нав'язати своєму слабшому контрагенту не вигідні йому умови, слабші, а також і рівні, нерідко намагаються надурити своїх контрагентів. Цьому подекуди сприяють недобросовісні адвокати, для яких категорія добросовісності є чимсь з розряду філософських, а не правових понять. Ними придумуються різноманітні схеми, які хоч і мають своєю підвалиною закон, та в реальності є ні чим іншим, як зловживанням правом» [34].

Наступним принципом є справедливість. Розглядаючи етимологію, саме слово справедливість походить від слова «право». Тому, саме вона і виступає фундаментом права в цілому, пояснює його суть. Як загального принципу права, завданням справедливості виступає підтримувати баланс, тобто, люди повинні володіти однаковим правом відносно одне одного, між ними повинна бути абсолютна рівновага при реалізації цих прав [37].

Т.Т. Полянський вважає справедливість тією характеристикою поведінки людини, що проявляється найчастіше. Перші спроби прояснити суть принципу справедливості були здійснені у Давній Греції, Римі та Китаї [14, ст. 310].

Загалом, історія каже, що справедливість з плином часу, історії та, навіть, релігії мала не одне трактування. Сучасні дослідження японських вчених-нейрофізіологів показують, що «оцінка ситуації за критерієм справедливості здійснюється на рівні підкірки головного мозку, а не кори. Вона не підвладна з її боку когнітивному контролю. Отже, неприйняття нерівності – це явище не свідоме, а інтуїтивне, автоматичне» [38].

Різні вчені досі висловлюють думки стосовно справедливості як принципу, які є абсолютно різними чи, навіть, протилежними, проте, всі вони сходяться у тому, що справедливість, перш за все, є моральним явищем та первинною цінністю людства. Т.Т. Полянський, також, наводить дуже цікаву думку про те, що в більшості випадків справедливість розуміється в матеріальному аспекті, тобто «при її оцінюванні враховуються лише матеріальні інтереси суб'єктів суспільного життя» [14, ст. 316].

Традиційно, з добросовісністю та справедливістю стоїть принцип розумності. Відомо, що розумність є однією з головних людських чеснот. Вартує звернути увагу на думку С. Прийма, яка вважає, що розум для юридичної науки є «життям права» [Прийма, ст. 35].

Р. А. Каламкарян та Ю.І. Мигачов вказують, що реалізація права, яка відповідає позитивним людським якостям, зокрема, розумності, забезпечує належне і послідовне функціонування правової системи в цілому. Автори наголошують, якщо держава слідує принципу розумності у своїх діях, ставить цілі та діє в інтересах суспільства, тоді таке явище як зловживання правом виключається. Проте, якщо такі цілі є протиправними, то навіть при дотриманні принципів здійснюється зловживання правом [40, ст. 72; 83].

Переходячи до трактування розумності, то дане поняття є неоднозначним. У правовій доктрині під ним розуміють і принцип права, і такі правові категорії як розумний інтерес, розумний строк, витрати тощо, а також, критерій оцінки поведінки особи. Останній пункт, на нашу думку, є особливо цікавим [14, ст. 296].

На думку С. Прийми, сферою, де найбільше можна прослідкувати функціонування принципу розумності, є тлумачення норм права. У першому підрозділі було зазначено, що зловживання правом часто має місце тоді, коли немає однозначного розуміння закону чи іншого нормативно-правового акту, через що суб'єкт правовідносин і може трактувати написане на свою користь, не маючи на меті правомірних цілей. Н.Я. Лепіш пропонує ряд правил, за якими таке тлумачення здійснюється. Вважаємо за доцільне систематизувати їх наступним чином та виділити ті правила, що мають особливе, на нашу думку, значення для сприйняття тлумачення закону як розумного, вірного та не багатозначного:

- Трактування завжди повинне мати на меті усвідомлення реального змісту та суті закону чи нормативного правового акту, щоб безпомилково та зрозуміло передати цей зміст іншим суб'єктам;
- Закон завжди повинен тлумачитись базуючись на принципі справедливості, що означає неупереджене тлумачення, яке включало б в себе потреби кожної людини окремо, та будувалося на загальному уявленні про справедливість. Звичайно, тлумачення повинне мати своїм підґрунтям й інші принципи права, такі як гуманність, добросовісність, розумність, про які не раз згадувалося в роботі тощо;
- І останнє, найголовніше для нашої теми – закон чи інші нормативні акти не можуть тлумачитись як такі, що приносять шкоду охоронюваним ним же інтересам [41, ст. 15; 20-21].

Як бачимо, розібрані вище принципи добросовісності, справедливості та розумності є нерозривно пов'язані не лише між собою, але і з явищем зловживання правом. Цікавою є думка, що добросовісність є внутрішнім критерієм, а справедливість і розумність – зовнішнім [42].

Отже, принцип заборони зловживання правом в українському законодавстві відноситься до меж здійснення прав. Під ним розуміється заборона реалізації свого суб'єктивного права з метою завдати шкоду інтересам іншої особи чи безпосередньо

їй самій. Окрім того, даний принцип містить заборону тлумачити законодавство таким чином, щоб це провокувало вчинення дій, які б порушували чи обмежували права інших осіб. Принцип заборони зловживання правом є тісно пов'язаним із принципами добросовісності, розумності та справедливості, адже коли правова поведінка особи базується на останніх, то таке явище як зловживання правом виключається взагалі.

1.3. Класифікація зловживання правом

Розібравшись із поняттям та принципами поняття «зловживання правом», останньою складовою розуміння є види даного явища. Класифікація зловживань правом дасть змогу чітко розмежувати ті чи інші діяння між собою, зрозуміти де саме воно має місце і дасть відповідь на головне запитання: чи є зловживання правом порушенням законодавства, діями, що відповідають букві закону, чи можуть бути і тим, і іншим, якими бувають типові випадки зловживання.

Аналізуючи законодавство України, ми не знайдемо там чітко визначених форм та різновидів зловживання правом, як, власне, і самого поняття. Виходячи з таких обставин, доцільно звернутися до правової доктрини та практики. Так як вчені підходять до трактування самого поняття «зловживання правом» з різних боків, то і єдиної класифікації ми не знайдемо. Наприклад, О. Губар пропонує класифікацію зловживання правом за наступними критеріями:

- «Вина особи: навмисне діяння, необережне чи випадкове;
- Вид заподіяної шкоди: моральна чи матеріальна;
- Суб'єктивний склад: фізичні особи, юридичні особи;
- Предмет зловживання: майно; особисте немайнове благо тощо;
- Об'єкт зловживання: права, інтереси;
- Джерело виникнення зловживання: бажання особи вчинити таке діяння, наявність прогалин у законодавстві тощо» [43, ст. 93].

В свою чергу С. Осадчук та М. Осадчук наводять свою класифікацію зловживання правом, що ґрунтується на ідеї дуалістичності, що означає поділ зловживання правом на певні різновиди за метою. Така категорія має дві форми зловживання правом:

- дії, що вчиняються з метою завдати шкоду іншій особі, при цьому законний інтерес – відсутній (шикана), тобто вина в такому випадку вирізняється умисною формою;
- дії, що не мають на меті завдати шкоду іншій особі, при яких форма вини – необережність [29, ст. 69].

Дані форми, в свою чергу, як вказують автори, теж підлягають поділу на: «використання цивільних прав з метою обмеження конкуренції та зловживання домінуючим становищем на ринку; зловживання цивільними правами при підготовці та укладенні договорів; зловживання окремими суб'єктивними цивільними правами, такими як: корпоративні права, речові, зобов'язальні; особисті немайнові права та інші» [29, ст. 69].

Детальніше зупинившись на формі «шикана», варто зазначити, що вона історично є першою та особливою формою зловживання правами. Первинно шикана характеризувалася як намір вчинення дій для заподіяння шкоди, пізніше це поняття відобразилося у сучасному європейському праві. Притаманна шикана більшості країн романо-германської системи права [29, ст. 70].

Р.А. Калюжний та І.Г. Андрущенко, у своїй статті «Зловживання правом: сутність та шляхи протидії», пропонують свою класифікацію, з якої можна виділити наступні види зловживань, які на нашу думку, мають місце на практиці частіше у порівнянні з іншими:

- зловживання речовими правами та правами у сфері інтелектуальної власності;
- зловживання процесуальними правами;
- зловживання у сфері корпоративного права [27, ст. 20-21].

Слушною є думка Ольги Мілетич, яка вказує на те, що відсутність єдиного розуміння самого поняття «зловживання правом» зумовлює проблеми єдиної класифікації. Вона вважає, що зловживання правом є доволі складним правовим явищем, через що важко його систематизувати з дотриманням усіх загальних принципів. Правова природа зловживання правом дає змогу класифікувати його по-різному, підтвердження чому ми бачимо в попередньо наведених класифікаціях [44, ст. 8].

С. Осадчук, проаналізувавши правовий стан України, стверджує, що зловживання в цих сферах права спричинене відсутністю притягнення до відповідальності осіб, які вчиняють свої дії без дотримання принципу добросовісності [29, с. 69].

Не можна не взяти до уваги класифікацію Д.О. Тихомирова та Н.П. Харченка, які пропонують систематизацію за такими критеріями:

- «за правовою кваліфікацією: правомірне, тобто в межах закону, що не має своїм наслідком настання юридичної відповідальності, яке в свою чергу поділяється на аморальне та недоцільне; протиправне – реалізація особою своїх прав у спосіб, що суперечить їх природі («право як засіб здійснення протиправного діяння»);
- за рівнем соціальної шкоди: її наявність чи відсутність суспільно негативних наслідків;
- за суб'єктом: уповноважена особа, юридична чи фізична особа;
- за кількістю цих суб'єктів: індивідуальне чи групове;
- за характером суб'єктивного права: зловживання індивідуальним чи колективним правом;
- за субординацією у правовому регулюванні: зловживання матеріальними чи процесуальними правами;
- за суб'єктивною стороною: умисне чи необережне;

- за галузевим критерієм» [6, ст. 28].

Ольга Мілетич пропонує доволі схожу класифікацію, яка містить наступні критерії, які бажаємо окремо виділити:

- за ступенем завданої шкоди: малозначні зловживання правом та такі, що призвели до настання середніх чи тяжких наслідків;
- за територіально-адміністративним рівнем: на місцевому рівні чи державному;
- за рівнем інтелектуального розвитку: примітивні та високоінтелектуальні;
- за ступенем досягнення мети: високоефективні, малоефективні;
- за мотивами здійснення: особисті, корисливі чи службові мотиви [44, ст. 8-9].

Сама авторка схиляється до того, що найповнішою є класифікація за галузями права. Авторка вважає за найкраще застосування саме такої класифікації, оскільки «в рамках її можливо здійснити вужчу внутрішню галузеву класифікацію, а отже, – детальніше проаналізувати природу феномену зловживання правом» [44, ст. 8]. З огляду на тему даного дослідження, нас цікавить зловживання правом саме у сфері трудового права. Н. Максименко вважає трудове право України особливою галуззю права, оскільки вона покликана для створення, узгодження та підтримання правових інтересів одразу трьох суб'єктів: працівника, роботодавця та держави. Проте, окрім цього галузь трудового права може стати і підґрунтям зловживання правом цими суб'єктами для отримання неправомірної вигоди [45, ст. 89]. Але, більше детально це питання буде розкрито у наступному розділі дослідження.

Отже, проаналізувавши законодавство України та наукову літературу, можна зробити наступні висновки:

Поняття «зловживання правом» вперше знайшло своє відображення за часів Римського права. Хоча, саме поняття не мало закріплення на законодавчому рівні, проте випадки зловживання фіксувалися ще тоді, за що порушники підлягали покаранню.

Законодавство України не містить чіткого поняття «зловживання правом» та його ознак. Цивільний кодекс України відносить категорію «зловживання правом» до меж здійснення цивільних прав. Тож, для більш детального розуміння зловживання правом слід звернутися до наукової доктрини. Науковці мають абсолютно різні, навіть, протилежні погляди на явище «зловживання правом». Досі ведуться дискусії стосовно того, чи є це діяння правопорушенням, а чи залишається вчиненням у межах правомірної поведінки. Єдине, в чому думки вчених сходяться – це те, що зловживання правом є деформованою правосвідомістю особи. Це є першою та головною ознакою даного явища.

До наступних ознак можна, також, віднести те, що зловживання правом є діянням особи, що має на меті злий намір реалізувати своє суб'єктивне право на користь своїх потреб та інтересів, порушуючи при цьому межі цього права та приносячи шкоду або іншим особам, або суспільним інтересам в цілому.

Принцип неприпустимості зловживання правом належить до загальних принципів права. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод регламентує цей принцип, як заборону тлумачити будь-які правові положення на свою користь та діяльність проти інших осіб чи держави. Принцип заборони зловживання правом тісно пов'язаний з іншими загальними принципами: добросовісності, справедливості та розумності. Саме дотримання останніх трьох і виключає можливість особи зловживати своїм правом.

Класифікація зловживання правом будується за різними критеріями, зокрема за галузями права: зловживання в сфері конституційного права, цивільного, кримінального, трудового та ряду інших. Ця класифікація є цікавою тим, що враховує особливості зловживання правом у певній галузі права. Дана дослідницька робота

покликана розкрити такі особливості та засоби правового регулювання саме у галузі трудового права.

РОЗДІЛ 2

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Особливості зловживання правом сторонами трудових правовідносин

Як зазначалося у попередньому розділі, категорія зловживання правом підлягає класифікації за галузями права. Однією з таких галузей є трудове право. Дана галузь права є самостійною, оскільки має свій предмет та метод правового регулювання. Зародження трудового права пов'язують із виникненням договірних відносин в сфері найманої праці за періоду капіталізму, коли державами були вперше прийняті нормативно-правові акти, спрямовані на врегулювання умов праці. Одним з перших документів, що визнали право на працю, була Конституція Франції від 1848 року, створення якої було зумовлене буржуазною революцією у тому ж році та погіршенням становища робочого класу у зв'язку з виникненням економічної кризи, що мала місце по всій Європі. Історія є свідком того, що спочатку будь-які відносини, які мали стосунок до найманої праці – регулювалися нормами цивільного права, які працювали далеко не на користь робітників. Держава ж взагалі не втручалась у такі відносини, вважаючи їх приватними. Такий стан речей, звісно ж, викликав шквал протестів останніх за поліпшення умов праці, у зв'язку з чим державою були створені перші нормативно-правові акти про обмеження тривалості робочого дня, збільшення заробітної плати, введення вихідних днів тощо [46, ст. 8; 10-11].

Сьогодні ж трудове право поєднує елементи публічного та приватного права. Публічний аспект проявляється у тому, що норми даної галузі права є охоронювані державою. Приватний характер, в свою чергу, проявляється у тому, що працівник та роботодавець володіють «договірною свободою», тобто їх відносини встановлюються виключно за взаємною згодою, та на тих засадах, які найбільш вигідні для них обох [46, ст. 11].

Загалом, трудове право є невід'ємною частиною сучасного суспільства. Воно виконує ряд важливих функцій, таких як: соціальна, регулятивна, охоронна, вихована, економічна тощо. Ці функції є своєрідним джерелом впливу норм трудового права на правосвідомість людей під час виконання ними своїх трудових обов'язків з дотриманням трудового законодавства [47, ст. 9-10].

Не менш важливим за функції трудового права, є його метод. Ю.П. Дмитренко вказує, що метод трудового права – це спосіб забезпечення певної поведінки сторін трудових правовідносин, він виступає їх регулятором та володіє наступними ознаками:

- «загальним правовим становищем учасників основних правовідносин галузі трудового права;
- порядком виникнення, зміни та припинення правовідносин;
- характером встановлення прав і засобів забезпечення виконання обов'язків учасниками правовідносин;
- засобами захисту прав та забезпечення виконання обов'язків» [48, ст. 46-47].

Таким чином, ми добралися до предмету трудового права, який неодноразово згадувався вище – трудові правовідносини, які являють собою двосторонні відносини між роботодавцем та працівником, пов'язані із реалізацією їх взаємних прав та обов'язків стосовно одне одного та які виникають на підставі укладення трудового договору [46, ст. 16].

В.М. Андріїв зазначає, що будь-які правовідносини повинні розглядатися через призму терміну «правовідношення», яке являє собою особливу форму суспільних відносин в цілому. Характерним для цього поняття, як вказує автор, є те, що саме у правовідношенні мають місце норми, які покликані на «створення можливості або обов'язковості тієї чи іншої поведінки, співвідносяться із реальною поведінкою» [49, ст. 220]. Науковець наголошує, що трудове правовідношення об'єднує в собі матеріальний зміст та правову форму. Тобто, воно набуває певного юридичного значення тільки у разі вираження його у останній, зокрема, у формі трудового

договору. Стосовно трудових правовідносин, то автор вказує, що вони є складовою поняття «правовідносини» в цілому [49,ст. 220-221].

Загалом, Андріїв пропонує розуміти поняття трудових правовідносин наступним «врегульоване нормами трудового права суспільно-трудове відношення, що має вольовий, складний, тривалий, стабільний, особистий та конкретно визначений за правами і обов'язками характер» [49, ст. 222].

На підтвердження тез попереднього дослідника, М.І. Іншин зазначає, що трудові правовідносини мають свої характерні риси, зокрема:

- «трудові правовідносини виникають між роботодавцем та працівником, що є їх головними суб'єктами;
- виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і таким чином реалізуються;
- суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоуповноважені та правозобов'язані особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших;
- взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин є індивідуалізованою та чітко визначеною, а права та обов'язки персоніфіковані в локальних нормативних актах;
- трудові відносини завжди носять вольовий характер, вони не можуть виникати, функціонувати та реалізовуватись без волевиявлення;
- трудові відносини забезпечуються нормами трудового законодавства та охороняються державою» [50, ст. 198].

В. В. Юровська наводить подібні ознаки, а також додає те, що трудові відносини мають триваючий та відплатний характер, та кожна сторона таких відносин несе відповідальність за порушення норм трудового законодавства [51, ст. 70].

На нашу думку, перелік рис та ознак трудових правовідносин не є вичерпним, а тому, доцільно навести думку науковців Н.П. Долгих та В.П. Марущака, які вважають, що трудові правовідносини можна описати за наявністю трьох моментів: організаційно-трудового, майнового та особистого немайнового характеру. Суть першого полягає у тому, що трудові відносини будуються на підставі прийняття працівника до штату працівників, що передбачає його подальше підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку. Майновий момент – це винагорода за працю (заробітна плата) працівника. Особисто немайновий момент має місце при виконанні працівником своїх обов'язків особисто та в складі особистих немайнових прав у трудових відносинах [47, ст. 20].

Автори, також, вказують на такі елементи трудових правовідносин:

- суб'єкт – особа, що є носієм трудових прав та обов'язків. Суб'єктами є працівник та роботодавець;
- об'єкт трудових правовідносин, яким виступає, власне, сама праця;
- утримування правовідносин, тобто ті права й обов'язки, що належать суб'єкту з того моменту, коли виникають трудові відносини [47, ст. 20-21].

Кожен з елементів є настільки важливим для трудових правовідносин, що при відсутності хоча б одного з них, про ці відносини не може йти і мови. Проте, хочемо детальніше зупинитися на суб'єктах трудових відносин, або як їх ще називають – сторони. На думку З.С. Голована, питання стосовно сторін трудових правовідносин, їх характерних ознак – доволі дискусійне, оскільки відбувається плутанина у поняттях «суб'єкти трудових правовідносин» та «суб'єкти трудового права». Автор стверджує, що поняття суб'єктів трудового права є ширшим, оскільки особа, що носить такий статус володіє більшим спектром трудових прав і обов'язків, адже, стаючи суб'єктом

трудових правовідносин, ці права та обов'язки конкретизуються й, у певній мірі, обмежуються. Проте, кожен суб'єкт трудового права є потенційним учасником трудових правовідносин [52, ст. 24]. Таку ж думку висловлює І.М. Сопілко. Однак, останній зазначає, що особи, які не вступають у трудові правовідносини, не можуть визнаватися їх суб'єктом, що тягне за собою відсутність реального користування та реалізації своїх трудових прав [53, ст. 69].

Важливим компонентом для реалізації своїх трудових прав та обов'язків як стороною трудових правовідносин, власне, є трудова правосуб'єктність особи, яка, на нашу думку, є частиною поняття правосуб'єктність в цілому, та все ж, являє собою окрему правову категорію.

Як згадувалося вище, центральними суб'єктами трудових відносин є найманий працівник та роботодавець, яким може виступати власник підприємства, установи, організації, чи інша уповноважена власником особа. Іншими суб'єктами трудових відносин, як зазначають Н.П. Долгих та В.П. Марущак, виступають: трудовий колектив, профспілковий орган, органи, що здійснюють нагляд і контроль над дотриманням законодавства про працю в цілому та законодавства по техніці безпеки й виробничої санітарії [47, ст. 22]. Також, автори вказують на особливість суб'єктів трудових правовідносин, яка полягає у тому, що вони «наділені певним правовим статусом, який включає в себе: трудову правосуб'єктність, трудові права та обов'язки, юридичні гарантії прав та обов'язків, відповідальність за порушення цих трудових прав та обов'язків» [47, ст. 22].

Загалом, трудові правовідносини поділяються на такі види як індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини. На думку Г.І. Чанишевої, дослідження трудових правовідносин не втрачає своєї актуальності по сьогоднішній день [54, ст. 17].

Індивідуальні трудові правовідносини – це відносини між найманим працівником та роботодавцем, підставою виникнення яких є трудовий договір. Такі відносини є непростими за своєю природою і дуже цікавими. Особливість полягає у

тому, що на початковій стадії їх виникнення, до заключення трудового договору, сторони є цілком і повністю рівноправними, але після його заключення відносини видозмінюються, адже, працівник приймає на себе зобов'язання підпорядковуватися своєму роботодавцеві [55, ст. 15].

Д.В. Сичов вважає, що ці відносини є головними серед тих, що регулюються предметом трудового права України, оскільки на їх основі будуються й інші види трудових правовідносин, а саме: відносини між трудовим колективом та роботодавцем, соціально-партнерські правовідносини між профспілками тощо. Автор також зазначає такі ознаки індивідуальних трудових відносин:

- двостороннє волевиявлення сторін;
- правовий характер цього волевиявлення;
- укладення трудового договору;
- виникнення взаємних прав та обов'язків у зв'язку з укладенням трудового договору [56, ст. 9-10].

Наступним видом трудових правовідносин є колективні трудові правовідносини. Г.І. Чанишева вказує, що такі відносини за своїм змістом є «участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за дотриманням законодавства про працю, організація, встановлення та застосування умов праці; сторони – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи» [54, ст. 17]. Колективні трудові правовідносини мають місце при укладенні колективного трудового договору. Одним з головних елементів колективних трудових відносин є права та обов'язки їх суб'єктів, що виникають в результаті переговорів, які завжди передують виникненню таких відносин [57, ст. 75; 76].

Коротко розібравшись із трудовими відносинами, їх сторонами та видами, доцільно перейти до головного питання даного підрозділу – зловживання правом сторонами трудових відносин. О.М. Офман, наприклад, вважає, що зловживання трудовим правом – це «діяння, що скоюється уповноваженим суб'єктом трудового

права з метою заподіяння шкоди або отримання неправомірної вигоди перед іншими такими суб'єктами при реалізації своїх прав, що передбачені трудовим законодавством, при цьому порушуючи цілі, що регламентовані ним» [58, ст. 5].

А. С. Сидоренко стверджує, що таке зловживання правом полягає у реалізації сторонами трудових правовідносин своїх прав та обов'язків всупереч принципу добросовісності [5, ст. 440]. На думку Л.А. Тихонович, зловживання правом у трудових відносинах набуває все більшого поширення, через що притягує до себе особливу увагу правників. Однією з причин цього явища, авторка називає закріплення у правових нормах індивідуальних та колективних прав і обов'язків, які мають своїм підґрунтям і норми моралі [28, ст. 19].

Згадуючи принцип заборони зловживання правом, О.В. Байло зазначає, що до недавнього часу він не мав застосування у трудових відносинах, проте, зараз даний принцип дотримується при реалізації своїх прав всіма суб'єктами трудових правовідносин. Автор дотримується думки, що явище зловживання правом властиве як індивідуальним трудовим правовідносинам, так і колективним [13, ст. 282-283].

Також, варто приділити особливу увагу думці О. Панасюка та І. Богдан з приводу того, що зловживанню правом сторонами трудових правовідносин, як правовому явищу, характерне порушення балансу їх інтересів [59, ст. 162]. «Баланс інтересів у правовідносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних «властивостей» кожної сторони правовідносин достатньою мірою, щоб досягти певної спільної мети» [59, ст. 162]. Автори наголошують, що «у такому контексті можна дійти висновку стосовно того, що одна із первинних причин зловживання суб'єктивним трудовим правом зумовлюється природою трудових відносин. Це можна пояснити так: зв'язок між конкретними суб'єктами трудових правовідносин має двосторонній характер, який, у свою чергу, відображається через взаємні права та обов'язки та передбачає наявність балансу інтересів між суб'єктами відносин» [59, ст. 162].

Н. Максименко є прихильником такої думки та додає, що балансом інтересів є «поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможлиблювала б завдання один одному шкоди» [45, ст. 91].

В свою чергу А.В. Андрушко вказує, що саме завдяки балансу інтересів сторін трудових правовідносин забезпечується їх стабільність, яка попереджає виникнення між сторонами конфліктів та, відповідно, трудових спорів. Однією з цілей трудового законодавства України є досягнення та підтримання реального поєднання інтересів усіх суб'єктів трудових правовідносин [60, ст. 45, 48].

На думку Н.О. Мельничук, будь-які дії сторін трудових відносин повинні відбуватися з урахуванням інтересів обох, проте, практика свідчить про зворотне. Деякі вчені зазначають, що роботодавці і досі є впливовішою стороною у трудових правовідносинах, через що працівники потребують сильнішого захисту. Але, на противагу даній тезі, є ряд вчених, які стверджують інше: потреба в захисті є не лише у найманих працівників, але і у самих роботодавців. Історично закладено, що трудове законодавство покликане захищати права працівників, причини чого згадувалися на початку даного розділу, проте, в часи сьогоденні слід розуміти, що попри наявність у роботодавців більшого впливу, аніж у працівників, вони також потребують захисту своїх прав та інтересів, в тому числі і від зловживання правом [61, ст. 159].

Окрім порушення балансу інтересів, проблемою зловживання правом сторонами трудових відносин, за словами А.С. Сидоренко, є відсутність норм про відповідальність за це діяння у законодавстві України [5, ст. 441]. На нашу думку, це безпосередньо пов'язано із тим, що явище зловживання правом досі не має одноставного законодавчого закріплення, яке б пояснювало його суть. Дане явище не визнано правопорушенням, а тільки останнє може виступати підставою для притягнення до юридичної відповідальності.

Говорячи про зловживання правом, не можна не згадати принцип заборони зловживання правом, про який розповідалося у попередньому розділі. На нашу думку,

цей принцип є чи не найголовнішим для підтримання балансу інтересів сторін трудового права та недопущення вчинення ними зловживання правом.

С. Вавженчук та В. Довгопол пропонують розглядати поняття зловживання правом в сфері трудових відносин у вузькому та широкому значеннях: «у вузькому значенні зловживання правом у трудових відносинах слід розуміти як таке використання права суб'єктом трудових відносин, незалежно від мотивів і в деяких випадках без умислу, що суперечить його соціальному призначенню та завдає шкоди іншим учасникам трудових відносин. У широкому значенні зловживання правом у трудових відносинах слід визначати як особливий вид правомірної поведінки, що визначається судом і посягає на основоположні засади трудового законодавства, незалежно від здійснення в результаті помилкового уявлення, перешкоджає здійсненню права іншою особою або фактично не спричиняє шкоди, однак має на меті у майбутньому використати певне право для порушення прав учасників трудових відносин» [62, ст. 17].

Члени експертної групи Labour Exploitation Advisory Group, що складається із ключових організацій, які працюють з потенційними та фактичними жертвами торгівлі людьми з ціллю трудової експлуатації, визначили, що «зловживання правом в сфері трудових відносин є тісно пов'язаними із експлуатацією праці. Вони зазначають, що у Британії, наприклад, зловживання права трапляються по всій країні і корелюються від незначних порушень до екстремальної експлуатації, та навіть, рабства» [63, ст. 1].

Отже, трудовими правовідносинами є відносини, що виникають між їх сторонами — роботодавцем та працівником, на основі заключення останніми трудового договору. Характерними ознаками трудових відносин є: виникнення, зміна на припинення відносин на основі правових норм; зв'язок між сторонами трудових відносин у вигляді взаємних прав та обов'язків; відплатний характер та тривалість відносин у часі; відповідальність за порушення норм згідно трудового законодавства та інші. Сторонами трудових відносин виступають: працівник, роботодавець,

профспілковий орган, трудовий колектив, органи, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Відповідно, трудові правовідносини поділяються на індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини. Трудові відносини, в цілому, не є винятком для здійснення зловживання їх сторонами правом. Вчені зазначають, що саме в цьому виді правовідносин зловживання правом набуває поширення. Причиною цього вказують, по-перше, відсутність рівності в реалізації своїх прав та обов'язків між працівниками та роботодавцем, оскільки роботодавці наділені більшим спектром прав та володіють більшим впливом, а по-друге, різниця в статусах працівника та роботодавця призводить до порушення балансу їх інтересів, як сторін трудових правовідносин. Детальніше про причини та види зловживань, які відбуваються сторонами індивідуальних та колективних трудових відносинах – у наступних підрозділах роботи.

2.2. Зловживання правом сторонами індивідуальних трудових відносин

Як згадувалося у попередньому підрозділі, індивідуальні трудові відносини становлять центральну частину предмету галузі трудового права. Такими відносинами є безпосередній зв'язок між роботодавцем та працівником, метою якого виступає реалізація та виконання ними своїх трудових прав та обов'язків стосовно одне одного.

Індивідуальним трудовим відносинам притаманні такі ознаки, як прийом працівника до трудового колективу, що відбується через заключення трудового договору, контракту, наказу про прийом на роботу тощо; обов'язкове його підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання працівником роботи, що покладається на нього у відповідності до посади, яку він займає, за чим слідує її оплата, та інші [47, ст. 6].

На думку І.А. Римара, об'єктом індивідуальних трудових відносин виступає праця та її процес. Також, автор зазначає, що індивідуальні трудові права – позитивні,

адже для їх реалізації потрібна участь держави [64, ст. 102, 147]. Вважаємо, це має місце у сфері гарантії дотримання цих прав, оскільки забезпечення всіх прав людини є головним обов'язком будь-якої держави.

Індивідуальні трудові права є природними, оскільки однією з їх ключових характеристик є невідчужуваність, проте їх зміст, обсяг та забезпечення, все таки, залежать від держави [64, ст. 102]. «Індивідуальні трудові права поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин – працівника і роботодавця. Реалізація даних прав наряду пов'язана з рівнем економічного розвитку і виконанням державою конкретних обов'язків у сфері соціальної політики» [64, ст. 103].

О.В. Байло вказує, що індивідуальні трудові права володіють особистим характером, а тому, повинні використовуватися за їх цільовим призначенням [13, ст. 283]. Оскільки сторонами індивідуальних трудових правовідносин є працівник та роботодавець, то і явище зловживання правом я буду розглядати з боку кожної із сторін.

В. Бурак класифікує зловживання правом працівників на два види. Під першим видом автор має на увазі певні таку реалізацію працівниками своїх прав, наслідком якої виступає зловживання правом у сфері укладення, зміни чи припинення трудового договору, або неправомірний тиск на роботодавця. Другий вид характеризується зловживанням окремими трудовими правами, наприклад, правами на оплату праці, на відпустку, правами, що стосуються робочого часу, часу на відпочинок, відповідальності, охорони праці та рядом інших [65, ст. 17].

Н. Максименко в якості зловживання правом зі сторони роботодавця наводить такі дії, як: «спеціальне встановлення інших умов праці для небажаних роботодавцю працівників, звільнення працівників з посиланням на скорочення штату, обробка персональних даних працівника за відсутності його згоди, порушення права на приватне життя працівника» тощо [45, ст. 91].

І.А. Грабовський та О.С. Лілікова до цього списку додають такі випадки зловживання як позачергова атестація працівників, або звільнення працівників з підприємства під приводом скорочення штату, істинною метою чого є звільнення конкретних працівників, які є, наприклад, ініціаторами трудового спору [66, ст. 147].

Справді, випадків зловживання правом сторонами індивідуальних трудових відносин є багато. Спробуємо виділити та описати ті, що мають місце найчастіше в умовах сьогодення.

Поширеним випадком зловживання правом з боку роботодавця, на нашу думку, відбувається стосовно вагітних жінок. Кодекс законів про працю України містить низку норм, які покликані захищати вагітних жінок від, скажімо, випробувального терміну, надурочних робіт, тимчасове переведення на іншу роботу, що не обумовлена трудовим договором, роботи у нічний час та, зрештою, звільнення [67]. Окрім охорони, КЗпП надає вагітним жінкам, також, відповідні їх стану гарантії. «Вагітні жінки для роботодавців є небажаною категорією працівників, через що 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» – зазначає Н. Максименко [45, ст. 91].

Проте, на нашу думку, зловживання правом стосовно вагітних жінок має місце не лише з боку роботодавця, але й самі вагітні можуть вдало зловживати суб'єктивними правами, якими вони наділені. Наприклад, працівниця знаючи, що належить до охоронюваної трудовим законодавством категорії осіб, яких не можна звільняти, адже стаття 184 КЗпП регламентує, що звільнення вагітних жінок з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, вчиняє прогул [67]. Або ж навпаки, приховує при

звільненні факт своєї вагітності, чим не дає роботодавцеві можливості реалізувати всі гарантії, передбачені для неї законом, з мотивом звернутися до суду та витребувати компенсації. Вважаємо, що в таких випадках є яскраво вираженою суть зловживання правом – формального порушення закону немає, але реалізація права відбувається із негативною метою.

Взагалі, випадки зловживання правом працівниками найчастіше мають місце саме при звільненні. Яскравим прикладом є ситуації, коли працівник, розуміючи, що планується його звільнення з ініціативи роботодавця на законних підставах, іде у відпустку, оскільки відповідно до статті 40 КЗпП, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період перебування працівника у відпустці [67]. Хоча, вважаємо, таких ситуацій взагалі б не мало траплятись, оскільки всі працівники виходять у відпустку, згідно з графіком. Також, пам'ятаємо, що без згоди роботодавця, працівник у відпустку вийти не може. Але, факт залишається фактом, такі діяння справді мають місце і є нічим іншим, як зловживанням, хоча, знову бачимо, що формально порушення закону немає.

Ще одним видом зловживання правом, пов'язаним із відпусткою, є зловживання нормами про декретну відпустку. Тут теж можливі зловживання як зі сторони працівника, так і роботодавця. Стаття 18 Закону України «Про відпустки» містить наступне положення: після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів [68]. Як бачимо, відпустка може використовуватися частинами, що може бути підґрунтям таких дій роботодавця: у зв'язку із декретною відпусткою, на цей період часу звільняється посада, яку може

тимчасово зайняти інша особа. Повернутися із декретної відпустки працівник чи працівниця може у будь-який час. Тому, роботодавець користуючись цим, має право викликати такого працівника з відпустки, щоб усунути з робочого місця особу, яка була на заміні. Причини цього можуть бути різні, зокрема, що часто трапляється на практиці – особиста неприязнь. Тобто, роботодавець не маючи законних підстав для звільнення особи, використовує своє право викликати працівника з відпустки, формально нічого не порушує, але добивається своєї протиправної мети.

Повертаючись до теми прогулу, на думку С. Вавженчука та В. Довгопола, саме створення працівником штучного прогулу є дуже частим випадком зловживання працівником своїм правом. Автори зазначають, що такі дії можуть відбуватися за рахунок затягування терміну видачі трудових книжок, щоб потім витребувати заробітну плату за цей «вимушений» прогул [62, ст. 16]. Дана ситуація знову буде належати до зловживань правом при звільненні, підтвердження чого можна знайти у позиції Верховного Суду України від 21 травня 2014 року у справі № 6-33цс14 про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, де Суд вказує: «відповідно до частини 1 ст. 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Закон не наділяє суд повноваженнями щодо обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені у частині 1 ст. 235 та ст. 240 КЗпП. Встановивши, що звільнення позивача відбулося з порушенням встановленого законом порядку, суд зобов'язаний відновити працівника на колишній роботі» [69]. А оскільки затягування терміну видачі трудової книжки такою підставою не є, то вбачаємо у таких діях працівника явне зловживання своїм правом.

На думку І.А. Римара, ще одним із видів зловживань правом є прихована зайнятість працівників. Автор пояснює, що це таке ставлення роботодавця до працівника, яке характеризується приховуванням справжнього статусу цього найманого працівника [64, ст. 57]. «Це може відбуватися при неналежному

використанні цивільних або комерційних домовленостей. Така зайнятість завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням, що суперечить гідній праці, і не повинна мати місце» [64, ст. 57].

І.А. Грабовський та О.С. Лілікова вбачають зловживання правом працівником і у таких його діях, як ухилення від надання роботодавцеві інформації про стан свого здоров'я у випадку, якщо це є обов'язково відповідно до умов праці. Автори зазначають, що загалом будь-яке зловживання правом працівником може бути направлене як проти роботодавця, так проти інших працівників окремо, чи всього колективу в цілому [66, ст. 148].

Також, Н. Максименко наводить ознаки, які на її думку притаманні працівникам при скоєнні ними зловживання правом, а саме: недобросовісна поведінка працівника; умисна дія задля задоволення власних інтересів, яка в подальшому завдає шкоди роботодавцю; відсутність законодавчого закріплення її діяння, як протиправного, а тому і відсутня можливість понесення юридичної відповідальності [45, ст. 91].

Дослідження Labour Exploitation Advisory Group показують, що «неповідомлення про випадки зловживання та відсутність засобів захисту є головними факторами, які дозволяють цьому явищу розвиватися» [63, ст. 4].

Пам'ятаємо, що зловживання правом вчиняються не лише працівниками, але й роботодавцями. Одним із найбільш поширених випадків зловживання правом роботодавцем є необґрунтована відмова у прийнятті особи на роботу. Дане діяння, вважаємо, є незвичайним, оскільки в окремих випадках його можна розцінювати не просто як зловживання правом, але і дискримінацію. Стаття 22 КЗпП передбачає заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не

допускається [67]. У зв'язку з даними положеннями, бачимо, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу являє собою правопорушення. А тому, щоб розцінювати це діяння як зловживання правом, доцільно його розглянути через призму обґрунтування відмови у прийнятті на роботу на підставах, що були штучно створені самим роботодавцем. Метою таких дій виступає небажання роботодавця надавати робоче місце конкретній особі, скажімо, з особистих мотивів, вподобань тощо. Яскравим прикладом таких «штучних підстав» може бути оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад. Як відомо, в такому оголошенні чітко прописуються кваліфікаційні вимоги до відповідної посади. Тому, роботодавець, зловживаючи своїм правом, може завідомо встановити таку кваліфікаційну вимогу, якій небажаний для нього претендент точно відповідати не буде.

Державний центр зайнятості чітко називає обставини, за яких відмова буде законною та не порушуватиме права особи, якій відмовляють:

- «наявності громадянства України (наприклад, для посад державної служби);
- віку (зокрема, для робіт з важкими і шкідливими умовами або робіт, що можуть зашкодити моральному розвитку неповнолітніх);
- статі (наприклад, для робіт з важкими і шкідливими умовами праці);
- рівня освіти (приміром, медичним працівником може працювати особа з відповідною освітою);
- стажу (наприклад, допустимою є вимога мінімального стажу роботи за спеціальністю для зайняття посади);
- стану здоров'я (зокрема, до роботи на судні допускаються особи, визнані придатними для цього за станом здоров'я);
- судимості чи заборони займати певні посади (приміром, особи, які мають судимість за корисливий злочин, не можуть обіймати керівні посади і посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю) тощо» [70].

Знаючи це, роботодавець може встановити, до прикладу, вимогу стажу роботи у тій чи іншій системі, що містить вакансію, на яку претендує небажана для нього особа. Оскільки, конкретно цій вимозі претендент не відповідатиме, це дасть підставу обґрунтувати відмову роботодавця у прийнятті її на роботу.

Загалом, дана сфера у контексті зловживання правом є дуже цікавою, оскільки саме тут чітко проявляється питання балансу інтересів. Таке діяння як необґрунтована відмова при прийнятті на роботу містить у собі тонку межу між зловживанням правом та явним порушенням трудового законодавства.

Ще одним поширеним випадком зловживання правом з боку роботодавця відбувається з використанням норми про випробувальний термін. Як відомо, стаття 26 Кодексу законів про працю регламентує: при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю [67]. Статтею також передбачене те, що однією з категорій, до яких не можна встановлювати випробування, є молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів. Проте на практиці відомі випадки, коли роботодавці все ж беруть таких осіб на випробувальний термін. Дана сфера є поприщем для зловживання, оскільки законодавством чітко не визначено поняття молодого спеціаліста, скільки часу повинно пройти після закінчення ВНЗ тощо.

Ще одним важливим моментом є те, що зловживання правом може кваліфікуватися і як злочин. До прикладу, частина 2 статті 191 Кримінального кодексу України передбачає відповідальність за привласнення, розтрату або заволодіння чужим майном шляхом зловживання службовою особою своїм службовим становищем [71]. Вважаємо, такий вид зловживання правом притаманний як роботодавцям, так і працівникам.

На думку О.В. Байло, зловживання правом у сфері трудового права вчиняється завуальовано, у формі правомірних дій, що мають своєю ціллю перешкодити іншим особам реалізовувати свої законні права й інтереси. Автор стверджує, що кваліфікація діяння сторони трудових правовідносин здійснюється судом. А оскільки законодавство України не містить поняття зловживання трудовими правами, то і судова кваліфікація здійснюється на основі власного розсуду судді, що розглядає ту чи іншу справу [13, ст. 285]. Проте, звертаючись до практики інших країн, К.Ю. Мельник та А.О. Бабенко вказують на існування механізмів передбачення, контролю та покарання за зловживання правом існує. Наприклад, законодавство про працю ФРН містить норми контролю та припинення різного роду правопорушень, що мають місце у сфері праці, в тому числі і зловживання правом. Боротьба з цим явищем у ФРН на державному рівні покладається на службу зайнятості та митну службу. Подібні норми діють, також, в Італії, Індонезії та інших [72, ст. 66]. На нашу думку, такі норми покликані регулювати дотримання принципу рівності сторін трудових відносин та гарантувати реалізацію та захист їх прав та обов'язків.

І.А. Римар стверджує: «кожне відступлення від регламентації стандартної зайнятості має поєднуватися з гарантіями прав працівників, стабільністю індивідуальних трудових правовідносин. Остання характеристика багато в чому пов'язується з гарантованістю трудових прав працівників, заборобою погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством, міжнародними трудовими стандартами, заборобою зловживання трудовими правами працівників» [64, ст. 78].

У будь-якому випадку, при скоєнні зловживання правом однією із сторін індивідуальних трудових відносин, порушується право на повагу й захист честі та гідності працівника, права чи інтереси якого було порушено цим зловживанням, а також, його ділової репутації. І.І. Припхан у своїй статті «Право працівника на повагу його гідності і честі» наводить таке поняття як «трудова честь». Авторка вказує, що значення даного поняття полягає в усвідомленні працівником наявності у нього ділової репутації, а також, особистих якостей, як індивіда, що є членом суспільства.

Практично для кожного працівника є важливим факт визнання його доброго імені, професіоналізму, та у кожного є страх осуду чи незадоволення його роботою роботодавцем чи колективом [73, ст. 175-176].

У 2006 році Україною було ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту), чим держава взяла на себе обов'язок забезпечувати право на гідне ставлення на роботі. Стаття 26 Хартії регламентує, що з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

- поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;
- поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [74].

Важливим моментом у трудових відносинах є баланс інтересів між сторонами. Зловживання правом, на нашу думку, є порушенням цього балансу. Мельничук констатує, що законодавство України визнає не лише інтереси працівників, але й, також, інтереси виробництва, всього трудового колективу, профспілки та самого роботодавця [61, ст. 160]. Цей момент є справді важливим, оскільки зловживання правом спричиняє конфлікт між інтересами усіх цих суб'єктів.

Виходячи з дослідженого матеріалу, доцільно зробити наступні висновки. Індивідуальні трудові правовідносини є центральними відносинами у галузі трудового права. Їх сторонами є працівник та роботодавець. Даним відносинам притаманні наступні ознаки: вольовий характер з боку двох сторін, заключення

трудового договору з працівником, праця є оплачуваною, працівник стає частиною штатного колективу тощо.

Індивідуальні трудові відносини знаходять своє регулювання у діючому законодавстві України, проте, таке явище як зловживання правом, не є закріпленим ні в одному нормативно-правовому акті, який регулює трудові відносини. Такий стан речей зумовлює здійснення протиправних діянь з боку працівника чи роботодавця, без порушення писаного закону, і відповідно, без юридичної відповідальності порушника за скоєне.

Проаналізувавши наукову літературу, можна виділити те, що деякі діяння науковці таки відносять до зловживання правом, зокрема: з боку роботодавця найчастіше мають місце такі порушення, як затримка чи не виплата заробітної плати, встановлення не вигідних для певного працівника чи групи працівників умов праці з метою їх усунення з підприємства, зловживання правом, яке спричиняє порушення права на відпустку, відпочинок, відмова у наданні робочого місця вагітним жінкам чи іншим захищеним законом категоріям, необґрунтована відмова у наданні робочого місця тощо. З боку ж працівника зловживання правом часто проявляється у: створенні штучного прогулу, шляхом затягування терміну видачі трудової книжки, аби цей період оплачувався, приховування працівником різних фактів при звільненні, наприклад, вагітності, тимчасової непрацездатності, зловживання правом на відпустку по догляду за дитиною та ряд інших.

Окрім індивідуальних трудових правовідносин, законодавство України передбачає ще один вид – колективні трудові відносини, в яких теж має місце явище зловживання правом. Дане питання покликаний розкрити наступний підрозділ даної дослідницької роботи.

2.3. Зловживання правом сторонами колективних трудових відносин

Наступним видом трудових правовідносин є колективні. Г.І. Чанишева визначає такі відносини, як суспільні відносини, що регулюються нормами трудового законодавства, за своєю природою є вольовими, та в межах яких певними суб'єктами реалізуються колективні трудові права [54, ст. 20]. Традиційно, до кола суб'єктів таких відносин так само відносять працівника та роботодавця. Проте, у своїй статті «Поняття, предмет і джерела колективного трудового права», Чанишева констатує, що таке твердження є не зовсім вірним, оскільки до сторін колективних трудових відносин включаються, також, профспілки, сторони та суб'єкти соціального діалогу, представники профспілок, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування тощо [75, ст. 96].

Центральними сторонами колективних трудових відносин є саме профспілки та роботодавець. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» регламентує, що профспілкою є добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [76].

В.Я. Бурак вважає, що професійні спілки, перш за все, покликані здійснювати захист трудових прав працівників підприємства, установи чи організації. Автор стверджує, що це виражається у двох формах:

- «участь у системі соціального партнерства, зокрема, при укладенні колективних переговорів, консультацій, а також, укладання колективних договорів та угод;
- представництво найманих працівників при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів» [77, ст. 400].

Вважаємо за доцільне детальніше зупинитися на темі соціального партнерства. Сфера соціального партнерства регулюється Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Він регламентує соціальний діалог, як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень

сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [78].

Отож, відходячи від теорії колективних трудових відносин, повертаємося до зловживання правом. Вважаємо, більший концентрат зловживань правом все таки у індивідуальних трудових відносинах, проте, і колективні, на жаль, не є убезпечені від такого роду діянь. Я.В. Сімутіна зазначає, що на практиці явище зловживання правом вчиняється не лише працівниками й роботодавцями, але і профспілками, зокрема, «при веденні ними колективних переговорів, вирішенні трудових спорів» тощо [79, ст. 41]. Авторка вважає, що підґрунтям такого зловживання є недосконалість українського законодавства, у зв'язку з чим всі прогалини, що не регламентовані ним безпосередньо, є причиною невірної тлумачення таких норм як роботодавцями, так і працівниками [79, ст. 43].

Серед інших видів зловживань, що стосується колективних трудових відносин, Л.А. Тихонович наводить такий приклад, як зловживання працівником своїм статусом члена профспілкової організації чи її керівника, щоб не бути звільненим з місця своєї роботи, якщо таке звільнення повинне відбуватися за згодою на це від профспілкового органу. Автор, також, вказує, що трудове законодавство України покликане захищати права працівників і ніякі колективні договори не можуть спрямовуватися на погіршення їх становища, а навпаки – лише на покращення [28, ст. 25], що, на нашу думку, також може слугувати поприщем для зловживання правом.

Окрім вищенаведених випадків зловживання правом сторонами колективних трудових відносин, однією із сфер, де виникає найбільше число трудових спорів, а також, вчинення зловживанням правом – страйк. Згідно статті 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», страйком є тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації

(структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [80]. Відповідно до статті 44 Конституції України, право на страйк мають усі, хто працює з метою захисту своїх економічних і соціальних прав [25].

Окрім національних законодавчих актів, право на страйк, також, регламентується Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, зокрема, стаття 8 передбачає:

- право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;
- право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;
- право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;
- право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [81].

В.О. Боняк та Ю.О. Коломоєць виділяють такі ознаки права на страйк, які ми спробуємо систематизувати наступним чином:

- право на страйк є певним типом поведінки, що визначена законодавством та притаманна суб'єкту саме правовідносин;

- дане право існує задля задоволення інтересів, як індивідуальних, так і колективних, проте, тільки в певних межах, вихід з які буде розцінюватися як зловживання правом;
- воно є гарантоване державою [82, ст. 142].

Н.М. Швець зазначає, що є в Україні є потреба систематизації процедури оголошення та проведення страйку у зв'язку з тим, що законодавство України містить певні прогалини у регулюванні даної сфери, що призвело навіть до помилкових рішень судів [83, ст. 3]. Авторка стверджує, що страйки несуть за собою негативні соціальні та економічні наслідки та пропонує розробити рекомендації щодо попередження даного явища [83, ст. 3-4]. Ми погоджуємося такою думкою, адже, саме таким чином, буде урегульовано не лише право на страйк в цілому, але й зменшиться кількість зловживань у даній сфері

В.О. Боняк та Ю.О. Коломоець констатують, що право на страйк, як і будь-які інші права, покликане для задоволення законних прав та інтересів працівників, які є охоронювані законом і не суперечать йому, бо в іншому випадку матиме місце не реалізація цього права, а зловживання ним [82, ст. 62].

С.М. Мигаль зосереджує увагу на тому, що для визначення законності того чи іншого страйку, потрібно враховувати такі критерії, як законність страйкових цілей, засобів і співвідношення між ними. Законодавства переважної кількості країн не містить ніяких ознак законності чи незаконності страйків, або ж містить доволі розмиті положення, а тому, такі критерії знаходять своє місце у практиці судових та адміністративних органів за допомогою доктринальних вчень [84, ст. 32].

А. Дьяковський зазначає, що право на страйк може бути реалізоване лише за умови недопущення нанесення шкоди правам та інтересам інших осіб чи суспільства загалом. Як доповнення до слів попереднього автора, Дьяковський каже, що через відсутність цього чіткого поділу страйків на законні чи ні, суди багатьох країн, зокрема, Франції чи Іспанії, при вирішенні цього питання звертаються саме до доктрини зловживання правом [85].

М.В. Сокол вважає, що головним проблемним аспектом права на страйк є відсутність таких гарантій та норм про відповідальність, які б забезпечили доступність, раціональність цього права, а також, правильність захисту працівниками своїх прав, без завдання тяжких негативних наслідків роботодавцям [86, ст. 190].

Зрештою, пам'ятаємо, що явище зловживання правом – це завжди недобросовісна поведінка особи, яка може не порушувати писаного закону, але точно буде порушувати соціальні норми суспільства, тому, вважаємо, що право на страйк повинне регулюватися не лише нормами права, але й внутрішніми моральними постулатами кожної людини.

Наступною сферою колективних трудових відносин, де часто має місце зловживання правом, є колективні переговори. Закон України «Про колективні договори і угоди» регламентує у статті 10 наступне: укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори [87]. На практиці часто виникає ситуація, коли трудовий колектив бажає внести певні зміни до колективного договору, які є не вигідними для роботодавця, до прикладу, попередній колективний договір передбачав 4 дні додаткової відпустки, а в новому колектив бажає прописати усі 7. Пам'ятаємо, що є пункт 2 статті 8 ЗУ «Про відпустки», який містить положення про те, що працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою [68]. І от, власне, роботодавець, не бажаючи прописувати таку норму, з різних формальних причин навмисно затягує колективні переговори (бере лікарняний, знаходить різного роду «робочі» причини тощо).

Ще однією цікавою сферою, де відбувається зловживання правом є аутсорсинг. О.Є. Килинчук вказує, що аутсорсингом є «передача неосновних функцій організації

зовнішнім виконавцям. Аутсорсинг звільняє підприємство від виконання завдань, для яких необхідно створювати власні внутрішні підрозділи» [88, ст. 88]. Дані послуги зараз набирають шаленої популярності. Оскільки поняття є новими у юридичній доктрині України, то переважно такі відносини оформляються договором про надання послуг. Власне це і виступає зловживанням правом. Роботодавці надають перевагу укладанню договорів аутсорсингу, оскільки залучення «зовнішньої» робочої сили є значно дешевшою, аніж оплата такого роду праці місцевим працівникам.

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити такі висновки. Колективні трудові відносини є такі трудові відносини, в межах яких реалізуються колективні трудові права. Як і в індивідуальних трудових відносинах, колективні відносини також наповнені випадками зловживання правом їх сторонами. Зокрема, це зловживання правом на страйк, через недостатній рівень законодавчого врегулювання цієї сфери, зловживання працівником своїм статусом члена профспілкової організації, умисне затягування колективних переговорів, як зловживання правом, залучення зовнішньої робочої сили шляхом укладення договорів аутсорсингу задля економії коштів, які мали б виплачуватися місцевим працівникам на підприємства, та ряд інших.

Оскільки, як вже не раз зазначалося, термін зловживання правом не має свого закріплення у трудовому законодавстві України, то і немає за нього чітко передбаченої відповідальності. Та все ж, є ряд органів, що здійснюють нагляд та контролю за дотриманням трудового законодавства України, запобігання вчинення різного роду правопорушень, в тому числі і зловживання правом. Про них розповімо у наступному підрозділі.

2.4. Нагляд (контроль) за дотриманням законодавством про працю та зловживання правом

Одним із способів уникнення зловживання правом у трудових правовідносинах є дотримання законодавства про працю України, що реалізується за рахунок нагляду та контролю спеціально уповноваженими на це органами. Перш ніж розповідати про зловживання правом суб'єктами нагляду та контролю, для початку слушно розібратися чим же є ці два поняття.

На думку О. Середи, нагляд та контроль за дотриманням норм трудового законодавства – це «діяльність спеціально уповноважених органів держави, спрямована на охорону й захист трудових прав працівників, однакове та об'єктивне застосування, а також на запобігання порушенням законодавства у цій сфері» [89, ст. 229].

На думку А.В. Мельник, трудові правовідносини потребують суттєвого нагляду та контролю за дотриманням законодавства, адже законодавство набуває ефективності лише тоді, коли воно неухильно виконується. Це стосується і трудового законодавства України [90, ст. 21].

Відповідно до статті 259 Кодексу законів про працю України, державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [67].

Як бачимо, трудове законодавство України характеризується тим, що містить обидва терміни «контроль» та «нагляд». Щоб детальніше розібратися у них, доцільно звернутися, на нашу думку, до таких нормативно-правових актів як «Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю» та «Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю», що затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823.

Перший передбачає, що заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю здійснюються у формі інспекційних відвідувань, що проводяться інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів. Заходи контролю за дотриманням законодавства про працю здійснюються інспекторами праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) [91].

В свою чергу, відповідно до Порядку здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, основною метою державного нагляду є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади своїх повноважень, визначених відповідно частиною третьою статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та частиною другою статті 259 Кодексу законів про працю України. А основними завданнями державного нагляду є:

- розроблення пропозицій щодо шляхів підвищення ефективності здійснення контрольних повноважень;
- внесення вимоги щодо забезпечення здійснення контрольних повноважень;
- вжиття заходів до ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб за порушення законодавства під час здійснення контрольних повноважень [91].

Як бачимо, дані поняття не є тотожними, але законодавець звертає увагу на подібність мети та завдань, що поставлені перед органами, що є відповідальними у сфері охорони праці. Основною відмінністю між наглядом та контролем є те, що в той час коли функцією контролю є систематичні перевірки, то нагляд характерний функцією спостереження за дотриманням законодавства у сфері праці [92].

Також, на думку А.В. Мельник «проблеми розвитку та функціонування контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства України у нових

економічних, політичних, правових реаліях сучасності в науковій літературі ще не знайшли свого належного висвітлення, як наслідок не вирішено і багато проблем практичного спрямування. Прогалини в нормативно-правовому забезпеченні, що регулює контрольні та наглядові повноваження відповідних органів, його суперечність породжують недоліки у діяльності контролюючих органів. А іноді й прямі зловживання з боку посадових осіб» [90, ст. 26].

Розібравшись із поняттям, слід вказати, власне, суб'єктів державного нагляду та контролю. Згідно, статті 38 Закону України «Про охорону праці», органами державного нагляду за охороною праці є:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення [93].

До державних органів, що здійснюють контроль та нагляд за дотриманням законодавства про охорону праці, Н.Г. Воропаєва відносить: Державну інспекцію України з питань праці, Державну санітарно-епідеміологічну службу, Державну службу України з надзвичайних ситуацій тощо [94, ст. 99].

Проте, і в сфері державного контролю є, також, свої недоліки. Зокрема, варто звернути увагу на останні зміни до статті 265 КЗпП від 12.12.2019 року, що стосуються фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків [67]. Проблема даної норми полягає у тому, що до юридичних та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, застосовується не штраф, як це було попередньо регламентовано, а попередження. Відповідальність у вигляді штрафу настає лише тоді, коли таке порушення було вчинено повторно протягом двох років з дня виявлення попереднього діяння [67]. Таке положення, вважаємо, провокує явище зловживання правом роботодавцем на укладення договору цивільного-правового характеру (далі – ЦПХ) з працівником замість трудового договору. Як відомо, ЦПХ укладається з особою на певний строк для виконання передбачених таким договором робіт, задля яких укладення трудового договору не є доцільним. Це можуть бути, наприклад, договори підряду, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, договори про надання різних видів послуг (глави 61,62, 63 ЦК України відповідно) та інші. Їх регулювання здійснюється не трудовим законодавством, а цивільним. Такого роду договори є справді зручними для підприємств, установ та організацій, та поруч з тим, вони виступають і поприщем для зловживання правом, та навіть вчинення правопорушення. На практиці доволі часто зустрічаються ситуації, коли роботодавець зумисне укладає саме ЦПХ з працівником, в той час як, режим праці, умови і тому подібне, містять характеристики трудових правовідносин, а не цивільно-правових. Якщо раніше роботодавці не ризикували вчиняти таке діяння з огляду на відповідальність у формі штрафу, то тепер нормою статті 265 КЗпП передбачено лише попередження при виявленні такого діяння вперше, тобто бачимо відсутність санкції, що тільки провокує на вчинення протиправних дій, зокрема, зловживань даним правом на укладення договорів цивільно-правового характеру.

На нашу думку, для досягнення найвищих результатів, які очікуються від контролю за дотриманням норм у сфері праці, потрібно використовувати можливості не тільки державного, але й громадського контролю. Це зумовить більш якісну

роботу, оскільки два види контролю будуть взаємно доповнювати одне одного, що дасть можливість недопущення навіть найменшого правопорушення у даній галузі.

Тому, поруч із державним контролем та наглядом стоїть іще один вид – громадський контроль, який доповнює державний, особливо в тих частинах, де останній містить прогалини. Стаття 41 Закону України «Про охорону праці» регламентує громадський контроль як, такий, що здійснюється професійними спілками, їх об'єднаннями в особі своїх виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа [93].

Н.Г. Воропаєва зазначає такий перелік суб'єктів здійснення громадського контролю, окрім професійних спілок та уповноважених осіб:

- «представницькі органи, якими можуть виступати будь-які організації працівників, створені на підприємстві;
- правова інспекція праці;
- технічна інспекція праці профспілок;
- комісії з охорони праці» [94, ст. 103].

Також, на думку авторки, головним завданням органу чи конкретної особи, що є відповідальними за охорону праці на підприємстві, установі чи організації, є створення та підтримування безпечних умов праці, здійснення контролю за охороною праці, надання консультацій робітникам на цю тему та, за потреби, допомога в захисті їх трудових прав [94, ст. 104].

На думку В.Ф. Пузирного та С.В. Царюка, громадський контроль є суспільно-політичним явищем [95, ст. 156]. Загалом, охорона праці є цілим окремим інститутом

галузі трудового права і виконує такі функції, як превентивна, соціальна, стимулююча тощо. Окрім того, діяльність даного інституту має своїм підґрунтям наступні принципи, які можна систематизувати наступним чином:

- життя і здоров'я працівників, як пріоритет для роботодавця, який бере на себе абсолютну відповідальність за створення належних умов праці;
- забезпечення технічного контролю та забезпечення нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників;
- проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників у сфері охорони праці;
- використання міжнародного досвіду тощо [96, ст. 364].

Окремо, на нашу думку, слід звернути увагу на такий орган як комісія по трудових спорах (далі – КТС). Л.П. Грузінова вказує, що це спеціальний орган, який покликаний вирішувати індивідуальні трудові спори, що виникають в установах, організаціях чи на підприємствах, окрім тих спорів, що передбачаються статтею 232 Кодексу законів про працю як такі, що підлягають безпосередньому розгляду у судах [97, ст. 13].

Статтею 224 КЗпП передбачено, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів. Трудовий спір підлягає розгляду в комісії, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [67].

Тому, доцільно вказати, що комісія по трудових спорах має своїм головним завданням здійснювати позасудовий захист трудових прав саме працівника від всіх потенційних порушень та зловживань роботодавця [98, ст. 25]. На протипагу комісії по трудових спорах у індивідуальних трудових відносинах, колективні трудові

відносини мають свої підвідомчі органи для вирішення спорів: примирну комісію та трудовий арбітраж.

Стаття 8 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» регламентує, що примирною комісією є орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору з однакової кількості представників сторін [99].

Трудовий арбітраж, відповідно до статті 11 цього ж Закону, є органом, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Він утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону; виникнення колективного трудового спору з питань, передбачених пунктами «в» і «г» статті 2 цього Закону [99].

Звичайно, всі вищенаведені органи покликані здійснювати нагляд і контроль у сфері охорони праці, в тому числі і за недопущенням зловживання правом сторонами трудових відносин. Проте, зловживання правом є настільки завуальованим явищем, що інколи в його розкритті без суду не обійтися. Тому, останнім та вирішальним органом контролю у сфері трудових відносин буде суд. Відповідно до ст. 221 Кодексу законів про працю, трудові спори розглядаються не тільки комісіями по трудових спорах, але й районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [67]. Тому, слід розібратися яка саме роль суду при вирішення спорів стосовно зловживання правом.

Трудовим законодавством України передбачено захист сторонами своїх трудових прав не тільки за допомогою спеціально утворених та уповноважених на це

органів, про які згадувалося вище, але й у судовому порядку [98, ст. 3]. Чинний Кодекс законів про працю України у статті 2 регламентує право працівників на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [67].

С. Сільченко вважає, що більшість спорів у сфері трудового права підпадають під юрисдикцію загальних судів та розглядаються у встановленому Цивільним процесуальним кодексом України порядку. Автор, також, зазначає, що такий спосіб вирішення трудових спорів базується на Конституції України і надає дозвіл сторонам трудових відносин безпосередньо звертатися до суду [Сільченко, ст. 148].

Цікавим є той факт, що українське трудове законодавство не розкриває значення терміну «трудоий спір» як такого. Проте, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить визначення колективного трудового спору. У статті 2 Закону вказано, що колективним трудовим спором є розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин, стосовно:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю [99].

На думку І.В. Дашутіна, трудовим спором є конфлікти «позовного чи непозовного характеру між сторонами трудових відносин», що розглядаються компетентними органами по вирішенню трудових спорів в досудовому порядку, та органами правосуддя, в разі неможливості вирішення спору попередніми. Автор зазначає, що трудові спори мають місце при невірному застосуванні трудового законодавства, виконанню умов трудового чи колективного договорів тощо. Найчастіше такі спори, на думку автора, виникають з приводу поновлення працівника

на роботі, стягнення заробітної плати чи компенсації працівникам передбачених законом виплат, притягнення до відповідальності та інші [101, ст. 9].

С. Вавженчук та В. Довгопол вказують, що у разі наявності такого явища як зловживання правом, використовується принцип неприпустимості зловживання правом. Проте, в українському законодавстві Верховним Судом України не було визначено конкретні дії при виявленні зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин [62, ст. 14]. Попередньо згадувався той факт, що зловживання правом, в тому числі нормами трудового законодавства, може мати місце при невірному тлумаченні певною особою норм закону.

А.С. Сидоренко вважає, що вся небезпека зловживання правом відображається у негативних наслідках, які воно породжує. Авторка стверджує, що визнання факту зловживання та його наслідків належить до компетенції суду [5, ст. 441].

І.І. Яцкевич у своїй статті «Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації» зазначає: «право на судовий захист права на працю - це законодавчо визначена та юридично гарантована можливість особи звернутися за захистом своїх невизнаних, порушених, оспорюваних прав за допомогою матеріальних, процесуальних засобів, способів та форм захисту права на працю. Одним із аспектів поняття права на судовий захист права на працю є його розуміння як юридичної гарантії в складі комплексної захисної функції трудового права» [102, ст. 109].

Отже, українське трудове законодавство передбачає органи державного контролю та нагляду за додержанням норм про працю, та громадського контролю. До перших належать: центральні органи виконавчої влади, податкові органи, місцеві державні адміністрації та ради у галузі охорони праці. Громадський контроль, в свою чергу, здійснюється професійними спілками та їх об'єднаннями, або ж уповноваженою ними особою.

Окрім вище зазначених органів, існують особливі органи, а саме комісія по трудових спорах, примирна комісія та трудовий арбітраж, головним завданням яких

виступає досудове регулювання трудових спорів у індивідуальних та колективних трудових правовідносинах.

І нарешті, останнім та заключним органом, який уповноважений вирішувати трудові спори є суд. Кожна із сторін трудових відносин має право на звернення до суду у тому випадку, якщо трудовий спір не було вирішено попередньо названими органами. Щоб дослідити як саме суди вирішують справи, що стосуються зловживання правом сторонами трудових відносин, доцільно дослідити судову практику не тільки трудових спорів України, але й міжнародних судових інституцій, що і буде зроблено у розділі 3 даної роботи.

Отже, теоретично дослідивши поняття, види трудових правовідносин та проблему зловживання правом їх сторонами, можна зробити наступні висновки.

Трудове право України є однією з провідних галузей права, яка регулює питання найманої праці. Його предметом виступають трудові правовідносини – двосторонні відносини між працівником та роботодавцем, що виникають на підставі укладення між ними трудового договору. Трудові правовідносини регулюються нормами трудового права та володіють такими ознаками: їх головними суб'єктами (сторонами) є працівник та роботодавець, вони є вольовими, права й обов'язки сторін є персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах, вони є охоронювані законом та державою тощо.

Трудові правовідносини поділяються на індивідуальні трудові правовідносини, де сторонами виступають працівник та роботодавець, та колективні трудові відносини, де сторонами, окрім згаданих двох, є трудовий колектив, загалом, професійні спілки, утворені на підприємстві тощо.

Явище зловживання правом виникає як у колективних, так і індивідуальних правовідносинах у сфері праці. Зловживання правом є завжди недобросовісні дії

особи. На думку багатьох науковців, дане явище набуває великого поширення саме у трудових правовідносинах. Причиною цьому є відсутність регламентованих законодавством норм, які б пояснювали що таке зловживання трудовими правами і яка юридична відповідальність очікує порушника за це.

Важливим моментом у зловживанні правом сторонами індивідуальних чи колективних трудових відносин є порушення балансу інтересів цих сторін, завдяки якому і забезпечується стабільність у відносинах між сторонами та не допускається виникнення конфліктів між ними.

Постає важливе питання, чи є все-таки зловживання правом сторонами трудових відносин правопорушенням, чи ні? І яким є цей баланс інтересів? Відповісти на це питання можна проаналізувавши не лише теоретичні джерела, але й саму практику. Явище зловживання правом може кваліфікуватися як таке лише судами. Тому, заключний розділ моєї роботи покликаний проаналізувати судові рішення у галузі трудового права на наявність явища зловживання правом. Це дозволить зрозуміти сутність даного явище не лише в теоретичному ключі, але й у практичному.

РОЗДІЛ 3

СУДОВА ПРАКТИКА ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

3.1. Зловживання трудовим правом в практиці розгляду судами трудових спорів в Україні

У попередньому розділі вже було згадано, що у зв'язку з відсутністю законодавчого закріплення поняття «зловживання правом» у трудових правовідносинах та відповідальності за його вчинення, визнання діяння як такого є прерогативою суду.

Варто зазначити, що судовий розгляд трудових спорів відбувається у відповідності з принципами добросовісності, пропорційності та співмірності. Пам'ятаємо, що явище зловживання правом є безпосередньо пов'язаним із ними. Наприклад, саме недобросовісність є однією з тих категорій, що виступає підґрунтям зловживання працівником чи роботодавцем своїм трудовим правом. Це породжує, в свою чергу, і принцип співмірності. М. Шумило, який є заступником керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду та начальником правового управління Касаційного цивільного суду, зазначає, що з плином часу судова практика склалася таким чином, що працівник визнається вразливою стороною трудових правовідносин, аніж роботодавець, тому потребує більшого захисту своїх прав [103]. Саме через це принцип співмірності є настільки актуальним зараз, адже порушення трудового законодавства має місце як з боку роботодавців, так і з боку працівників. Доцільно згадати тезу з Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 року у справі № 1-11/2012, в якій Суд вказав, що «одним із елементів верховенства права є принцип пропорційності, який у сфері соціального захисту означає, зокрема, що заходи, передбачені в нормативно-правових актах, повинні

спрямовуватися на досягнення легітимної мети та мають бути співмірними з нею» [104]. Вирішуючи трудові спори у відповідності до названих принципів, суд забезпечує дотримання балансу інтересів сторін.

Повертаючись до судової практики стосовно зловживання трудовими правами, С. Вавженчук та В. Довгопол констатують той факт, що на даний момент вона не містить великої кількості таких випадків у сфері праці [62, ст. 15].

Проте, проаналізувавши судову практику України, все ж можна виділити декілька важливих для цього дослідження рішень. Наприклад, рішення Київського районного суду м. Донецька № 2-1555/11 від 5 квітня 2011 року показує нам, що не завжди суд визнає певні дії як зловживання.

Обставини справи: позивач звернувся до суду, щоб оскаржити дії відповідача – директора Донецької ТОВ «Мультиплекс Холдинг», а саме видані ним накази про дисциплінарні стягнення та подальше звільнення позивача. Як аргументи на свою користь позивач наводить те, що він сумлінно виконував свою роботу, неодноразово отримував позитивну оцінку та похвалу своєї роботи не тільки від керівництва Донецького ТОВ, але і від головного підприємства у м. Києві. Позивач, також, наводить, що отримував від директора Донецького ТОВ накази, що суперечили наказам керівництва Головного підприємства у Києві, через що викликав до себе неприязне відношення з його боку. Далі, позивач вказує, що його було притягнуто до дисциплінарної відповідальності три рази за два дні, а згодом і звільнено. Таким чином, позивач звинувачує відповідача у зловживанні своїм владним становищем під час доручення позивачеві роботи, яка суперечила вказівкам генерального підприємства, та при дисциплінарних стягненнях і звільненні з причин особистої неприязні до позивача, через його відмову їх виконувати. У суду позивач просить скасувати накази про накладення доган, поновити його на роботі та виплатити моральну шкоду. Відповідач, в свою чергу, даний позов не визнає та стверджує, що притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності та його подальше звільнення є законним і базується на ч. ст. 40 Кодексу законів про працю –

систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, що покладені на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Також, відповідач вказує, що подальше звільнення було правомірним, оскільки до позивача раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення. Заслухавши обидві сторони та дослідивши всі матеріали справи, суд вирішив, що позов не є обґрунтованим і не підлягає задоволенню [105]. «Підставами такого рішення є те, що позивач звернувся з даним позовом до директора Донецької Філії ТОВ «Мультиплекс Холдинг» і залучив його до участі в якості відповідача, а підприємство Донецької Філії ТОВ «Мультиплекс Холдинг» залучив у якості третьої особи. З чого виходить, що позов пред'явлено до неналежного відповідача, так як позивач перебував у трудових правовідносинах з Донецькою Філією ТОВ «Мультиплекс Холдинг». На заміну не належного відповідача належним позивач не погодився, на підставі чого суд відмовляє позивачу у задоволенні позову у повному обсязі» [105].

Тож, в даному судовому рішенні ми бачимо, що позивач чітко вказує на те, що його роботодавець вчиняв стосовно нього дії, які були зловживанням правом. Вважаємо, у даному кейсі зловживання правом справді має місце. Аналізуючи дане рішення, бачимо чітку й аргументовану позицію працівника, який вказує, що сумлінно та якісно виконував свою роботу, не лише ту, що передбачена його посадовими обов'язками, але й виконував додаткові доручення, за які не отримував плати від роботодавця.

Згідно п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення [67]. Тобто, роботодавець дійсно має право звільнити

працівника на цій підставі, на що, власне, і посилається відповідач. Проте, аналізуючи його позицію у судовому рішенні, не зустрічаємо аргументів, які б підтверджували правомірність таких дій. Звертаючись до коментаря КЗпП України, бачимо, що систематичне порушення трудової дисципліни – це дії працівників, «які мають дисциплінарне або громадське стягнення за порушення трудової дисципліни та порушили її знову протягом року з дня застосування стягнення за перше порушення. Дисциплінарні та громадські стягнення погашаються, якщо протягом року після їх застосування працівник не порушив дисципліну знову (ст. 151 КЗпП). Якщо дисциплінарне чи громадське стягнення не погашене часом або не зняте до закінчення встановленого річного строку, порушення трудової дисципліни працівником дає підставу для його звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП» [106]. Але працівник стверджує, що «його протягом 2 днів було тричі притягнуто до дисциплінарної відповідальності, заднім числом відібрано пояснення, ознайомлено (без дати) зі службовими обов'язками під розписку та звільнено» [105]. При тому, у директора був на це мотив – особиста неприязнь до позивача, через відмову останнього виконувати певні доручення, що суперечили розпорядженням головного підприємства. До того ж, дані догани були вручені працівникові не за виконання його безпосередніх обов'язків, що передбачені його посадовою інструкцією, а за виконання роботи, яку саме ж керівництво Донецької філії і попросила позивача виконувати на безоплатній основі. Як висновок до цієї справи, відповідачем, тобто роботодавцем не було розумно аргументовано такі дії з його боку.

Судом ці дії не було визнано зловживанням правом і, більше того, в резолютивній частині рішення не було навіть згадки про дане явище. Але, причиною цьому, на нашу думку, є дії працівника, який пред'явив свої позовні вимоги до неналежного відповідача, через що суд і не зміг їх задовольнити.

Отже, в даному кейсі, ми справді схильні до того, що мало місце зловживання правом з боку роботодавця стосовно працівника. Хоча, звільнення і відбулося відповідно до всіх писаних норм КЗпП, проте, за свідченнями працівника бачимо, що

дії роботодавця не були «кришталево чистими» та здійснювались явно з метою звільнення саме цього працівника. На жаль, дане рішення суду не на користь працівника, але воно чітко демонструє один із можливих способів зловживати роботодавцем своїм правом, як сторони трудових правовідносин.

Наступною справою, яку вважаємо за доцільне згадати – Ухвала Черкаського окружного адміністративного суду № 580/975/20 від 25 березня 2020 року. Наперед зазначимо, що рішення по цій справі на даний час відсутнє, оскільки ухвала є зовсім новою, проте, її зміст демонструє нам ще один різновид явища зловживання правом стороною трудових відносин, на цей раз – працівником. Обставини полягають у наступному: «До Черкаського окружного адміністративного суду звернулось сільськогосподарське приватне підприємство «РВД-АГРО» з позовною заявою до Управління Держпраці у Черкаській області. У своїх позовних вимогах позивач зазначає, що вважає оскаржувані акт та припис протиправними з тих підстав, що Кодексом законів про працю України передбачено право працівника на розірвання трудового договору у визначений ним строк за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Відповідачем не встановлено порушення законодавства про працю щодо працівника, на якого скаржиться позивач. У позивача відсутні підстави для його звільнення на підставі частини 3 статті 38 Кодексу законів про працю України. Положення вказаної статті забороняють роботодавцю звільнити працівника за частиною 1, якщо ним безпідставно написано заяву про звільнення за частиною 3, тобто відбувається зловживання правом працівником. Будучи обізнаним про відсутність відносно нього з боку позивача порушень законодавства про працю працівник безпідставно 15.01.2020 особисто надав позивачу заяву від 16.01.2020 про звільнення на підставі частини 3 статті 38 Кодексу законів про працю України» [107].

Тож, виходячи з даного кейсу можна виділити такий вид як зловживання працівником правом на звільнення. Частина 2 статті 38 КЗпП справді регламентує те, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за

власним бажанням в разі його невиконання роботодавцем. Якщо ця правова норма є підставою для написання працівником заяви про його звільнення, то власник зобов'язаний звільнити його. У даній справі ми бачимо, що працівник використав саме цю підставу, проте, позивач вказує, що ніяких порушень з його боку не було, працівник знає про це, тому його заява є безпідставною і містить зловживання правом.

Оскільки обставини даної справи викладені доволі однобічно, і немає можливості ознайомитися із позицією самого працівника, поки схильні думати, що зловживання своїм правом працівником справді має місце. Як відомо з попередніх розділів, зловживання правом – це такі дії особи, що формально не порушують букв закону. Власне, ми маємо змогу спостерігати таку ситуацію у даній ухвалі. Працівник має право на звільнення, має правову норму, як підставу. Єдине, чого нам остаточно не вистачає для кваліфікації даного діяння як зловживання – це обставини, які і змусили працівника написати таку заяву, тобто порушення, які були вчиненні роботодавцем стосовно нього. Сільськогосподарське приватне підприємство «РВД-АГРО» стверджує, що йому «не було надано звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю, на підставі якого було проведено інспекційне відвідування та складено акт від 05.02.2020. Не конкретне формулювання записів у акті від 05.02.2020, протоколі від 06.02.2020 і приписі від 14.02.2020 та у чому полягає невідповідність законодавству і які саме положення норми законодавства порушив позивач порушує його право на захист». Суд ухвалив «прийняти позовну заяву до розгляду та відкрити спрощене позовне провадження у справі за позовом сільськогосподарського приватного підприємства «РВД-АГРО» до Управління Держпраці у Черкаській області про визнання протиправним та скасування припису про усунення виявлених порушень №ЧК66/1448/АВ/П від 14.02.2020» [107].

Також, попередньо було наведено кілька прикладів зловживань, що пов'язані з таким особливим станом жінки, як вагітність. Хочемо виділити цікаве судове рішення

Святошинського районного суду м. Києві від 28 квітня 2016 року у справі № 759/19440/15-ц.

Суть справи полягає у тому, що працівниця звернулася до суду із позовом про скасування наказу Торговельно-економічного коледжу Київського національного торговельно-економічного університету про її звільнення з посади викладача. Позивачка обґрунтовує це тим, що наказ був виданий неправомірно, оскільки її звільнили вагітною. Роботодавець знав про це, оскільки засобами поштового зв'язку нею було надіслано заяву про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами від 13.08.2015 року, а також, листка непрацездатності від 31.07.2015 виданого Філією № 5 КНП «Консультативно-діагностичний центр» Святошинського району м. Києва. Маючи ці відомості, роботодавець все рівно звільнив позивачку, аргументуючи це тим, що з нею був укладений контракт зі строком дії до 31.08.2015 року. За два місяці до закінчення строку, позивачку було повідомлено про це поштовим повідомленням, оскільки на робочому місці вона була відсутня, про що свідчить акт про неявку на роботі від 30.06.2016 року. Відповідач вказує, що працівницею не було здійснено звернення про продовження строку дії контракту, тому 31.08.2015 року вона і була звільнена з займаної нею посади на підставі п.2 ст. 36 КЗпП України в зв'язку з закінченням строку дії контракту. Зібравши всі докази та враховуючи аргументи сторін, суд вирішив не задовольняти позовних вимог працівниці, оскільки її звільнення було відповідно до закону [108]. Аргументація такого рішення полягала у наступному: «сфера застосування контракту визначається законами України. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам встановлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема,

як передбачену нормами Кодексу законів про працю України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору» [108].

Ця справа є неймовірно цікавою тим, що вона дійшла аж до Верховного Суду України, який був солідарним у своєму рішенні із рішенням суду першої інстанції. В даній справі ми не знайдемо ніяких згадок про це явище, проте, на нашу думку, саме зловживання мало місце з боку позивачки. Справді, відповідно до частини 3 статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок заборонено. Позивачка апелювала цією статтею, розуміючи, що володіє такою законною гарантією. Знаючи, що вона має укладений з роботодавцем строковий контракт та будучи попередженою про закінчення його строку, вона не вжила ніяких заходів, що було підтверджено у суді, щоб продовжити його термін та оформити свою відпустку згідно з чинним законодавством. Натомість, вона звинуватила роботодавця у незаконних діях та витребувала з нього поновлення її на роботі та компенсацію витрат на правову допомогу. Отож, Велика Палата Верховного Суду постановила, що звільнення позивачки ґрунтувалося на законних підставах, а саме відбулося згідно пункту 2 частини 1 стаття 36 КЗпП, що регламентує підставою звільнення трудового договору закінчення його строку [109].

Тому, вважаємо, що даний трудовий спір прикладом того, як може відбуватися зловживання правом на відпустку по догляду за дитиною та пологами. В розділі 1 даної роботи, я вказувала на те, що однією з ознак зловживання правом є мета особи вчинити такі діяння. На жаль, в даному судовому рішенні ми не можемо зрозуміти, чи була вона у працівниці, чи ні. Але самі її дії, як на мене, можуть визнатися зловживанням, оскільки позивачка мала суб'єктивне трудове право, яке вона використала не за призначенням, адже, її звільнення було законним, її дії становили загрозу виникнення негативних наслідків для роботодавця, і що головне – нею не було порушено формального закону.

Вищенаведені рішення є показовими на явище зловживання правом у індивідуальних трудових правовідносинах. Тому, вважаємо за доцільне навести ще одне рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15 березня

2018 року у справі № 174/852/17, що стосується колективних трудових відносин, зокрема, права на страйк. Обставини справи полягають у наступному: ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» звернулися до суду з позовом про скасування рішення про оголошення страйку (визнання страйку незаконним), обґрунтовуючи це тим, що останнє було прийняте з порушенням ч. 1 ст. 19, ч. 3 ст. 18 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що регламентують: рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом та Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту), відповідно [110; 80].

Також, позивач наголошує, що «застосування страйку є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору, що виникає з причини відмови роботодавця або уповноваженої ним особи задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки тощо» [110]. Такі ухилення фіксуються Національною службою посередництва і примирення. Лише після винесеного нею попередження про ухилення виникає можливість вчиняти страйк, що відповідатиме всім вимогам законодавства України. Проте, такого звернення найманих працівників не було. Окрім того, позивачем були вчинені дії, спрямовані на примирення сторін, а саме підписано угоду про створення примирної комісії. Тому, з огляду на все вищенаведене, позивач вважає, що відповідачі зловживають наданим їм правом на

страйк та навмисно не йшли на примирення, а робили все можливе, щоб почати конфлікт і страйк, що спричинить негативні наслідки не лише для самого підприємства, але й для мешканців міста, оскільки ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» є єдиним постачальником питної води [110].

Рішення суду в даній ситуації було часткове задоволення позовних вимог «в частині визнання незаконним рішення найманих працівників від 01.12.2017 про оголошення страйку, враховуючи, що процедура оголошення страйку, передбачена законодавством, не була дотримана» [110]. Тобто, це можна вважати визнанням факту зловживання відповідачами своїм правом страйкувати.

Отже, проаналізувавши вищезгадані судові рішення, можу зробити наступні висновки. Явище зловживання правом справді має місце у трудових відносинах. На жаль, судових рішень, які конкретно і чітко містять формулювання з приводу зловживання правом саме у сфері трудових правовідносин – мало. Дані судові рішення підтверджують, що ті випадки зловживання, які були наведені у 2 розділі даної роботи мають місце на практиці. Також, частіше зловживання правом вчиняються у сфері індивідуальних трудових відносин, та стосуються таких суб'єктів як роботодавець і працівник.

Враховуючи незначну кількість судових справ в українському судочинстві по трудових спорах, що містять зловживання правом будь-якої із сторін трудових відносин, вважаю за доцільне звернутися до судової практики Європейського суду з прав людини, оскільки рішення даної інституції є своєрідним довідником, тлумаченням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка, власне, містить заборону зловживання правом. Тому, вважаємо, саме рішення Європейського суду з прав людини зможуть «пролити світло» на явище зловживання правом, в тому числі і в трудових правовідносинах.

3.2. Практика Європейського суду з прав людини щодо заборони зловживання правом у сфері праці

Конституція України, як головний закон України у статті 55 регламентує право кожної особи після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [25]. І однією з основних таких інституцій є Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ). Стаття 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» передбачає, що Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [111].

Саме тому, вважаю за доцільне розглянути низку судових рішень ЄСПЛ, задля розуміння його тлумачення зловживання правом, особливо у сфері трудових відносин. У першому розділі даної роботи вже було наведено статтю 17 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, яка, власне, передбачає заборону зловживання правом.

Першою справою, яку я б хотіла проаналізувати, є Справа «Rubins v. Latvia». Обставини справи полягають у наступному: «заявником виступив професор та завідувач кафедри дерматологічних та венеричних хворіб медичного факультету Ризького університету імені Страдіня, який був звільнений з роботи ректором університету. Причиною цього був спір щодо ліквідації факультету, працівником якого був професор, тому останній, у формі електронного листа, висловив свій намір висвітлити на загал питання плагіату та неправильного управління державними коштами, аргументуючи це свободою вираження поглядів (стаття 10 Конвенції)» [31, ст. 11]. Уряд стверджував, що «ця заява є несумісною з положеннями Конвенції, оскільки свобода вираження поглядів була покликана нехтувати статтею 17 Конвенції. Зокрема, Уряд стверджував, що підхід, застосований у судовій практиці Суду щодо заперечення Голокосту та пов'язаних з ним питань, не повинен тлумачитися надто формально та обмежено. На підтвердження цього аргументу уряд стверджував, що оскаржене повідомлення електронної пошти, спрямоване на роботодавця заявника, містило шантаж і неприховані загрози і що такі заяви не

охоплюються захистом, передбаченим статтею 10 Конвенції» [31]. Проте, Суд з такою позицією не погодився: ним було визнано заяву прийнятною, а також, «що стосується чергового заперечення, висловленого урядом, а саме, що оскаржене повідомлення електронної пошти містило зауваження, не охоплені захистом Конвенції з огляду на статтю 17 Конвенції. Суд вважає, що ця заява має бути чітко відмежована від справ, що розглядаються. У цій справі Суд не може зробити висновок із тексту оскарженого електронного листа, що він містить щось, спрямоване на ослаблення або руйнуючи ідеали та цінності демократичного суспільства» [112].

Тобто, виходячи із даного кейсу, можна зробити висновок, що для застосування статті 17 Конвенції є певні цілі, що нею заборонені. До них відносяться такі категорії, як «ненависть, насильство, расизм, ксенофобія, гомофобія, антисемітизм, ісламофобія, тероризм і військові злочини, заперечення і перегляд чітко встановлених історичних фактів, таких як Голокост, зневага жертв війни чи тоталітарного режиму» тощо, яких у даному кейсі не було [31, ст. 26-33].

Одним із видів зловживань правом, що був вказаний раніше – обробка персональних даних працівника за відсутності його згоди, порушення його права на приватне життя. Показовою у такій ситуації є Справа «Барбулеску проти Румунії». Обставини справи полягають у тому, що приватна компанія звільнила свого працівника, відслідкувавши його робочу електронну пошту та знайшовши там листування особистого характеру. Тому, пан Барбулеску звернувся до Суду задля захисту своїх порушених прав. Судом було встановлено порушення статті 8 Конвенції, що регламентує право на повагу до приватного життя. Роботодавцем було встановлено заборону на використання мережі Інтернет в неробочих цілях [113], про що заявник знав, проте, він не був попереджений роботодавцем стосовно можливого відстеження саме листування. Ця обставина, також, не була встановлена національним судами Румунії. Окрім того, ними не були досліджені і підстави для такого вторгнення роботодавцем [114]. Доволі схожою є справа «Лібєрт проти

Франції», у якій піднімається питання доступу до персональних файлів працівника на його робочому комп'ютері, проте, у даному кейсі Суд вже не став на сторону заявника.

Як і у попередній справі, заявник скаржить на неправомірне звільнення його з роботи та порушення роботодавцем права повагу до приватного життя, оскільки останній відкрив файл на жорсткому диску комп'ютера пана Ліберта за його відсутності, який був позначений, як «особисті дані» та містив різного роду порнографічні матеріали. Позиція національних судів полягала у тому, що доводи пана Ліберта є недостатніми для того, аби переконати їх тому, що файл дійсно був приватним і його було заборонено відкривати без присутності заявника [113]. Також, «національні суди дотримувалися попереднього прецедентного права Касаційного суду, згідно з яким працівник не міг позначати весь жорсткий диск свого робочого комп'ютера як «особистий», оскільки жорсткий диск був за умовчанням призначений для професійного використання та збережені на ньому файли, як передбачалося, були пов'язані з професійною діяльністю якщо працівник чітко не вказав, що вміст був особистим» [113]. Європейський суд з прав людини, в свою чергу, погодився із позицією національних судів, вказавши, що файл справді не був вірно позначений, що не передбачало його особистого характеру, а тому не вбачає порушення статті 8 Конвенції [113].

Аналізуючи ці дві справи, у них можна побачити явище зловживання правом. У справі «Барбулеску проти Румунії» прослідковується зловживання правом роботодавцем, який моніторив електронну пошту свого працівника з цілями переконатися у використанні робочих ресурсів належним чином. Проте, листування являє собою кореспонденцію, яка захищається статтею 8 Конвенції. Вважаємо, дана справа чітко окреслює баланс інтересів сторін трудових відносин, а саме: дії роботодавця в інтересах компанії не повинні порушувати інтереси працівника, його особисті межі, що регламентуються згаданою статтею.

У кейсі «Ліберт проти Франції» така заборона також мала місце, але при позначені файлів як «особиста інформація», доступ сторонніх осіб, в тому числі і

роботодавця був забороненим. Заявник, очевидно, не оформив цей файл як слід. Але питання постає в наступному: чи не буде зловживання правом працівника використовувати робочі ресурси в особистих цілях, знаючи що їх можна позначити як «особисті дані» та захистити себе від втручання роботодавця у цю сферу? На нашу думку, буде.

Загалом, таких справ є доволі багато у практиці ЄСПЛ. Тому, роботодавцям слід добре подумати, перш ніж здійснювати втручання в особисті дані своїх працівників, зловживаючи наданими йому правами, адже, відсутність відповідальності за зловживання правом не вбереже їх від відповідальності за порушення права на повагу до приватного життя особи.

Наступною справою, яку я б хотіла розглянути, є одна з найвідоміших справ у нашій країні – «Олександр Волков проти України». Короткий виклад обставин справи: пана Волкова було призначено на посаду судді районного суду у 1983 році, коли законодавством не передбачалась процедура складення присяги при призначенні на посаду судді. У 2003 році заявник очолив посаду судді Верховного Суду України, а згодом, у 2007 – Голови Військової палати ВСУ. У грудні 2007 року, заявника було обрано З'їздом суддів України на посаду члена Вищої ради юстиції України, яка вимагала складання присяги відповідно до статті 17 ЗУ «Про Вищу раду юстиції». Проте, заявнику не надали можливості цього зробити. Пан С.К. та ще два члени парламентського комітету звернулись до ВРЮ з клопотанням провести перевірку можливого порушення паном Волковим його повноважень, після чого поступила пропозиція звільнити останнього з суддівської посади за «порушення присяги». Така пропозиція була подана двічі, і в кінцевому результаті, 21 травня 2010 року вони були розглянуті ВРЮ, на підставі чого було ухвалено рішення про направлення до парламенту подань щодо звільнення заявника з посади судді за порушення присяги. Пан Волков був відсутнім на даному засіданні. Він, також, стверджував, що «більшість народних депутатів була відсутня під час електронного голосування, а присутні народні депутати використовували їх картки для голосування» [115].

Звернувшись до ВАСУ, заявник домогся часткового задоволення свого позову: судом було визнано рішення ВРЮ незаконним, проте, не скасував його, аргументуючи це відсутністю відповідних повноважень [115]. У зв'язку з цим, заявник звернувся до Європейського суду з прав людини, який постановив порушення статей 6 та 8 Конвенції. Загалом, дане рішення є дуже важливим для України, воно розкрило масу проблем у судовій системі України, які і досі не знайшли свого вирішення, в тому числі у сфері зловживання правом [116]. Проте, розглядаючи кейс в контексті зловживання правом, можна виділити таку позицію заявника, що окрім втручання у його приватне життя, внаслідок звільнення, «національне законодавство не передбачало будь-яких строків давності для дисциплінарного провадження та, отже, не передбачало адекватних гарантій проти зловживань та свавілля» [116], що було підтримано оцінкою Суду, який виразив: «ця справа свідчить про серйозні системні проблеми функціонування судової влади в Україні. Зокрема, встановлені у справі порушення наводять на думку, що система судової дисципліни в Україні не є організованою належним чином, і вона не забезпечує достатнє відділення судової гілки влади від інших гілок державної влади. Більш того, вона не надає достатніх гарантій проти зловживань та неправильного застосування дисциплінарних заходів, що шкодить незалежності судової влади, в той час як остання є однією з найважливіших цінностей, які підтримують ефективність демократій» [116].

Тобто, даний кейс, вважаємо, розкриває одну з головних проблем зловживання трудовими правами в Україні – відсутність гарантій та механізму захисту від явища зловживання правом і належного застосування заходів дисциплінарного характеру. Також, знову бачимо порушення права на повагу до приватного життя, яке мало місце внаслідок такого зловживання.

Ще однією справою, що буде мати неабияке значення у контексті зловживання правом трудовими відносинами є Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України». Даний кейс характеризується тим, що п'ятеро працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії «АероСвіт», які були

членами профспілки, скаржилися на порушення своїх прав, що передбачені статтею 11 Конвенції – права на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами для захисту своїх інтересів. Суть справи полягає у тому, що між компанією та заявниками виник трудовий спір, що стосувався ряду вимог працівників, який було зареєстровано Національною службою посередництва і примирення (НСПП) від 16 лютого 2011 року. Згодом, частина вимог працівників була знята з реєстрації у зв'язку з їх врегулюванням примирною комісією з розгляду колективного трудового спору. Решту ж вимог були визнані законними, тому Трудовий арбітраж НСПП наклав на компанію обов'язок їх виконати. Але за відсутності будь-яких дій останніх, працівники вирішили страйкувати, повідомивши про це роботодавця, НСПП, Міністерство інфраструктури України, Державну авіаційну службу, Міністерство соціальної політики України, Державну інспекцію України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо. У відповідь на такі дії, керівництво компанії «Аеросвіт» подало позов до Бориспільського міськрайонного суду Київської області з вимогами визнати даний страйк незаконним, на що судом була видана постанова про заборону проведення страйку до винесення ним рішення за позовом. Працівниками була подана апеляційна скарга, у задоволенні якої було відмовлено [117]. А вже «6 жовтня 2011 року, Бориспільський суд визнав страйк незаконним та заборонив його проведення. Суд посилався на статтю 18 Закону України «Про транспорт», якою заборонялось проведення страйків на підприємствах транспорту у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів. Суд зазначив, що «АероСвіт» є важливим пасажирським перевізником, який здійснює рейси за більш ніж вісімдесятьма міжнародними маршрутами до тридцяти трьох країн. Крім того, зважаючи на те, що одним з найголовніших завдань бортпроводників є забезпечення безпеки пасажирів, суд дійшов висновку, що застосуванню також підлягає стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», якою проведення страйків забороняється, якщо вони створюють загрозу життю і здоров'ю людей» [117]. Дане рішення було підтримане, також, апеляційним судом

Київської області та Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ, як відповідь на оскарження працівників [117].

Позиція ЄСПЛ полягає у тому, що вищенаведені обставини не були достатніми для втручання і порушення прав, передбачених статтею 11 Конвенції, у зв'язку з чим Суд постановив порушення права на свободу зібрань та об'єднань.

Розглядаючи дану справу з точки зору зловживання правом, дане явище можна прослідкувати в той момент, коли працівники вирішили оголосити страйк, знаючи, що такі дії понесуть за собою певну шкоду їх роботодавцеві, а саме фінансові втрати у зв'язку з відмовою від перевезення пасажирів. Але, для визнання таких дій зловживанням потрібно довести, що профспілка справді мала на меті завдання такої шкоди.

Отже, проаналізувавши судову практику Європейського суду з прав людини, можна зробити висновок, що зловживання правом сторонами трудових правовідносин можна прослідкувати чи не у кожній справі. Часто такі зловживання мають своїм наслідком відповідальність винної сторони за статтею 8 Конвенції, 11, або ж 17.

Даний розділ моєї магістерської роботи був покликаний дослідити та перевірити чи мають місце зловживання правом сторонами трудових відносин на практиці, а не тільки теорії, сформованій науковцями.

Справді, були знайдені та проаналізовані рішення національних судів, які підтверджують зловживання правом вагітними жінками, які використовують свій стан з корисливою метою, знайдені зловживання правом роботодавцем при звільненні працівника з роботи, через особисті мотиви, зловживання працівниками правом на страйк з метою завдати негативних наслідків підприємству-працедавцю тощо.

Окрім того, були досліджені рішення ЄСПЛ, які вказують на те, що у трудових відносинах повинен бути дотриманий баланс інтересів сторін, на проблематичність

судової влади України, яка не може забезпечити гарантії від зловживання та неправомірного застосування особою наданого їй права.

Загалом, дослідивши тему в теоретичному та практичному аспектах, вважаю за доцільне перейти до загальних висновків дослідження.

ВИСНОВКИ

На початку даного дослідження виділено ряд завдань, які покликані допомогти розкрити тему цієї кваліфікаційної роботи, чітко зорієнтуватися у матеріалі та викласти його належним чином. Тому, підсумовуючи проаналізовані у роботі теорію та практику, зокрема, судову, хочемо зробити наступні висновки:

1. Зловживання правом є поняттям відомим ще у Римському праві. Єдиної точки зору стосовно того, що являє собою зловживання правом – досі немає. Це явище не визнано законодавством як правопорушення, але дії, які призводять до зловживання правом не можна також кваліфікувати і як правову поведінку. Загалом, йому притаманні наступні ознаки:

- наявність в особи суб'єктивного права, зловживання яким може вчинятися;
- умисел та мета особи вчинити дії такого характеру;
- вчинення зловживання з метою задоволення особистих інтересів або ж заподіяння різного роду шкоди іншій особі (особам);
- реалізація свого права в межах писаного закону;
- завуальований характер вчинення;
- настання негативних юридичних наслідків тощо.

Помилковою буде теза, що законодавство України зовсім не містить норм стосовно зловживання правом. Цивільний кодекс України містить заборону зловживання правом у частині 3 статті 13, що є одним із принципів права. Він означає заборону тлумачити законодавство так, що це принесе шкоду інтересам іншої особи, чи держави в цілому, що, також, передбачено статтею 23 Конституції України. Принцип заборони зловживання правом найміцніше пов'язаний із принципами добросовісності, розумності та справедливості, що є логічним, адже дотримуючись їх, таке явище як зловживання правом не може мати місця взагалі.

Зловживання правом як правову категорію, можна класифікувати за різними критеріями, наприклад, за суб'єктом зловживання, за його виною, заподіяною шкодою, за об'єктом зловживання, і звідси, за галуззю права, в якій може вчинятися таке зловживання.

2. Зловживання правом є поширеним явищем і в галузі трудового права. Проблема зловживання правом стосується сторін як індивідуальних трудових правовідносин, так і колективних. Це зумовлено тим, що основні нормативно-правові акти даної галузі права не регламентують ані поняття «зловживання правом», ані відповідальності за нього.

Проаналізувавши наукову літературу та судову практику, можна виділити наступні типи зловживань правом сторонами трудових відносин, що найчастіше можна зустріти:

- У індивідуальних трудових відносинах з боку роботодавця: несвоєчасна виплата заробітної плати, або й взагалі її невиплата; встановлення для працівника чи групи працівників таких умов праці, що провокують їх вивільнення з підприємства через особисту неприязнь, чи з інших особистісних мотивів; зловживання правом, що порушує права на відпустку, відпочинок тощо; відмова у наданні робочого місця вагітним жінкам чи іншим захищеним законом категоріям осіб, необґрунтована відмова у наданні робочого місця; спостереження за працівниками на їх робочому місці, втручання в особисті дані; зловживання своїм службовим становищем та інші.
- У індивідуальних трудових відносинах з боку працівника: створення штучного прогулу з метою витребування виплати за нього; приховування різного роду фактів при звільненні, наприклад факту вагітності жінкою, чи тимчасової непрацездатності; зловживання правом на відпустку, в тому числі на відпустку по догляду за дитиною та ряд інших.
- У колективних трудових відносинах з боку роботодавця, працівників, профспілок: затягування роботодавцем колективних переговорів, зловживання

працівником статусом члена профспілкової організації; зловживання працівниками правом на страйк, відмовляючись вирішити колективний трудовий спір у мирний спосіб, щоб завдати негативних наслідків працедавцеві тощо.

Звичайно, даний список не є вичерпним. Зловживання правом є вельми небезпечним явищем, оскільки дії такого характеру можуть призвести не просто до порушення прав чи інтересів певної особи, але й до дискримінації та вчинення злочину.

3. Трудовим законодавством України передбачено механізми контролю та нагляду за його дотриманням, в тому числі і в контексті зловживання правом. Зокрема, це діяльність спеціально уповноважених органів, серед яких основним є центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, тобто Державна інспекція України з питань праці. І, звичайно, головний орган в сфері контролю та нагляду – суд, який володіє повноваженнями визнавати те чи інше діяння зловживанням правом.

4. Проте, проаналізувавши судову практику українських судів та Європейського суду з прав людини в сфері трудових спорів, чіткої та однозначної позиції стосовно зловживання правом знайдено не було. Основна небезпека даної категорії полягає у її розташуванні на тонкій межі між правопорушенням та правовою поведінкою, що не дає змогу здійснити вірну кваліфікацію діяння. Тому, дуже важливим є дотримання балансу інтересів сторін, завдяки чому встановлюється стабільність у правовідносинах, що презумує попередження виникнення трудових спорів та конфліктів.

Тому, реальним балансом інтересів сторін трудових відносин є їхня правова поведінка, реалізація своїх прав відповідно до згаданих вище принципів добросовісності, справедливості та розумності. Зловживання правом – це перш за все поведінка особи, яка суперечить не стільки закону, скільки загальноприйнятим нормам моралі. Тому, якщо людина діятиме за своїми внутрішніми переконанням, які

не стануть суперечити інтересам інших осіб та суспільства в цілому, та явище зловживання правом буде виключено взагалі.

5. Але, зрозуміло, що така теза є дещо утопічною, тому вважаємо за потрібне доповнити трудове законодавство нормою про зловживання правом, яка чітко розкриє поняття цього явища, визначить його як правопорушення, окреслить способи вчинення такого діяння та впровадить відповідальність за це. Проте, як ми знаємо, явище зловживання правом притаманне не лише для трудових правовідносин, але й для ряду інших. Тому, доцільно розкрити дане поняття у Цивільному кодексі. Стаття 9 Кодексу регламентує, що його положення застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сфері трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Тож, пропонуємо доповнити Цивільний кодекс України наступною нормою:

Зловживанням правом визнаються такі дії особи, що формально не суперечать нормам чинного законодавства, але порушують передбачені ними вимоги шляхом зумисного невірного тлумачення задля реалізації своїх прав з метою неправомірного задоволення власних інтересів та/або завдання шкоди інтересам окремих осіб, суспільства чи держави.

Однією з головних характеристик, що відмежовувала зловживання правом від правопорушення була відсутність санкції за дане діяння. Враховуючи, що об'єктом даної магістерської роботи є трудові правовідносини, слушним буде доповнити саме Кодекс законів про працю України такою нормою, наприклад, за порушення норми про зловживання правом особа несе відповідальність у вигляді штрафу в двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.

Дані зміни дадуть змогу чітко зрозуміти, що зловживання правом є правопорушенням за яке наступає юридична відповідальність. Це спонукає сторін трудових правовідносин уникати вчинення таких дій та реалізовувати свої права відповідно до законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Основи римського приватного права: підручник / за заг. ред. В.І. Борисової та Л.М. Баранової. Харків: «Право», 2008, 226 с.
2. Рубашенко М. Зловживання правом як загальноправова категорія: допустимість, сутність, кваліфікація: Все для юриста, № 3. Харків, 2010. С.110-119.
3. Рєзнікова В.В. Зловживання правом: поняття та ознаки: Університетські наукові записки, № 1 (45), 2013. С. 23-35.
4. Рогач О.Я. Зловживання правом: теоретико-правове дослідження: монографія. Ужгород: «Ліра», 2011. 366 с.
5. Сидоренко А.С. Правові наслідки зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: Актуальні проблеми права: теорія і практика, № 23. 2012. С. 440-446.
6. Тихомиров Д.О., Харченко Н.П. Зловживання правом як відхилення від правомірної поведінки: Науковий вісник Ужгородського університету: Серія ПРАВО. Випуск 38. Том 1. Ужгород, 2016. С. 26-29.
7. Вдовичен О.О. Законодавче закріплення категорії зловживання правом. Адвокат, № 2 (101), 2009. С. 30-33.
8. Ганьба О. Зловживання правом: аналіз наукових поглядів та авторське трактування окремих проблем: Visegrad Journal on Human Rights, 2016. С. 95-99.
9. Вопленко Н.Н. Злоупотребление правом как родовое понятие юридической науки. Исторические и общетеоретические вопросы юриспруденции. Вести. Сер. 5, Юриступрд. № 1(14). Волгогр. Гос. Ун-та. 2011. С. 7-15.
10. Агарков М. М. Проблема злоупотребления правом в советском гражданском праве . Известия АН СРСР. № 6. 1946, С. 424-436.
11. Рогач О.Я. Ознаки зловживання правом: Науковий вісник Ужгородського університету, Ужгород, 2011. С. 75-78.

12. Reid E. The doctrine of abuse of rights: Perspective from a Mixed Jurisdiction. *Electronic Journal of Comparative Law*. 2004. vol. 8.3. P. 1-15.
13. Байло О.В. До проблеми зловживання правом працівника на захист гідності. *П'яті юридичні диспути пам'яті Є.В. Васьковського*, 2015. С. 282-286.
14. Полянський Т.Т. Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження). *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України* [Редкол.: П.М. Рабінович (голов. ред.) та ін]: Серія І. Дослідження та реферати. Вип. 25. Львів: Галицький друкар, 2012, 456 с.
15. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.
16. Захаркевич Т.С. Правова поведінка та основоположні принципи права. *Альманах права*, Вип. 3. 2012. С. 166-170.
17. Утяшева Л.М., Утяшев М.М. Возможно ли злоупотребление правом? *Правовое государство: теория и практика*. № 3 (21), 2010. С. 16-28.
18. Козюбра М. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*, № 11, 2017. С. 142-164.
19. Погребняк С. Загальні принципи права як джерело права. *Вісник* № 1 (64). С. 14-25.
20. Цивільний кодекс Української РСР від 18.07.1963 № 1540-VI (Втратив чинність) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-06> (дата звернення: 05.02.2020 року).
21. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 05.02.2020 року).

22. Кот О. Проблема зловживання суб'єктивним правом у цивільному праві України. Вісник Національної академії правових наук України № 4 (75), 2013. С. 133-141.
23. Рогач О.Я. Класифікація меж здійснення суб'єктивних прав. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ № 3, 2011, С. 140-148.
24. Колінчук Х.Г. Заборона зловживання правом у корпоративних відносинах. Наукові записки. Том 64. Юридичні науки. С. 115-120.
25. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.02.2020 року).
26. Науково-практичний коментар Конституції України / редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барашан та ін. Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Х: Право, 2011. 1128 с.
27. Калюжний Р.А., Андрущенко І.Г. Зловживання правом: сутність та шляхи протидії. Бюлетень Міністерства Юстиції України, № 8 (58), 2006. С. 16-22.
28. Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема: Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право», вип. 18, 2012. С. 19-27.
29. Осадчук С. та Осадчук М. Форми зловживання цивільним правом. Актуальні проблеми правознавства. Випуск 4 (8), 2016. С. 68-77.
30. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 № 995_004 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 07.02.2020 року).
31. Guide on Article 17 of the European Convention on Human Rights. Prohibition of abuse of rights. European Court of Human Rights, 2019. 43 p.
32. Тобота Ю.А. Реалізація принципу справедливості, добросовісності і розумності у цивільних правовідносинах. Вісник господарського судочинства 4/2013. С. 147-152.

33. Алексашина Ю. Реалізація принципів добросовісності, справедливості, розумності при договірному регулювання цивільних відносин. Юридична Україна: Питання розвитку приватного права. 11/2012. С. 88-92.
34. Романюк Я. Врахування добросовісності як однієї з загальних засад цивільного законодавства при формуванні судової практики. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/132061-vrakhuvannya-dobrosovisnosti-yak-odniyeyi-z-zagalnikh-zasad-tsivilnogo-zakonodavstva-pri-formuvanni-sudovoyi-praktiki> (дата звернення: 15.02.2020 року).
35. Бичкова С.С., Чурпіта Г.В. Зловживання цивільними процесуальними правами. Криміналістичний вісник, № 2 (24), 2015. С. 12-18.
36. Малиновский А.А. Злоупотребление субъективным правом (теоретико-правовое исследование). М: 2007. 428 с.
37. Справедливість як основна правова цінність. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/4%20KURS/4/2/47Chast2Rozd7Tema1Paragraf3.htm (дата звернення: 15.02.2020 року).
38. Маркина Надежда Чувство справедливости живет вне логической зоні мозга. URL: <https://www.infox.ru/news/9/35986-cuvstvo-spravedlivosti-zivet-vne-logiceskoj-zony-mozga?> (дата звернення 16.02.2020 року).
39. Прийма С. Принцип розумності і тлумачення норм права. Вісник № 3 (70), 2012. С. 34-43.
40. Каламкарян Р. А., Мигачев Ю.И. Международное право: учебник. Москва: Эксмо, 2004. 688 с.
41. Лепіш Н.Я. Наукове розуміння тлумачення норм права. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ № 4, 2015. С. 12-24.
42. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України. URL: <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/gk.html> (дата звернення: 20.02.2020 року).
43. Губар О. Класифікація зловживання цивільними правами за законодавством України Юридична Україна: Питання розвитку приватного права. 11/2012. С. 93-100.

44. Мілетич О. Зловживання правом: теоретико-прикладний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 19 с.
45. Максименко Н. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин: Підприємництво, господарство і право, № 10, 2018. С. 89-93.
46. Мельник К.Ю. Трудове право України. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
47. Долгіх Н.П., Марущак В.П. Трудове право: навч. посібник. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252с.
48. Трудове право України: підручник / За ред. Ю.П. Дмитренко. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
49. Андрійів В.М. Сутність та особливості трудових правовідносин. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Право. Вип. 16, 2011, С. 220-222.
50. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. Форум права, № 1, 2014. С. 198-202.
51. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. Право та інновації № 1 (13), 2016. С. 67-72.
52. Голован З.С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. Форум права, № 1, 2007. С. 23-25.
53. Сопілко І.М. Теоретико-правові підходи до розуміння суб'єктів права окремими галузевими науками. Юридичний вісник, № 4 (9), 2008. С. 66-70.
54. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових відносин. Право та інновації № 1 (13), 2016. С. 17-22.
55. Трудовое право: учебник для СПО / Под общ. ред. Р.А. Курабанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2015. 409 с.
56. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. 23 с.
57. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая. Москва: Статут, 2009. 192 с.

58. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. 24 с.
59. Панасюк О., Богдан І. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. Право України, № 3, 2010. С. 161-165.
60. Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. Університетські наукові записки, № 62, 2017. С. 44-58.
61. Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави. Часопис Київського університету права, 2010/4. С. 158-162.
62. Вавженчук С., Довгопол В. Зловживання правом у трудових правовідносинах: сучасний стан і тенденції правового регулювання. Підприємництво, господарство і право, № 4, 2012. С. 14-17.
63. Labour compliance to exploitation and the abuses in-between by Labour Exploitation Advisory Group. Position Paper. FLEX-LEAG, April 2016. 10 p.
64. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2015. 197 с.
65. Бурак В. Заборона зловживання правом під час захисту трудових прав. Visegrad Journal on Human Rights 4 (volume 2), 2019. С.14-20.
66. Грабовський Н.А., Лиликова О.С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях. Научные ведомости. Серия Философия, Социология, Право, № 23 (166), Выпуск 26, 2013. С. 147-150.
67. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.03.2020 року).
68. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.03.2020 року).

69. Правова позиція по справі про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. URL: <https://zib.com.ua/ua/print/94848-pravova-poziciya-po-spravi-pro-ponovlennya-na-roboti-ta-stya.html> (дата звернення: 29.03.2020 року).
70. Що таке необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/shcho-take-neobgruntovana-vidmova-u-priynyatti-na-robotu> (дата звернення: 29.03.2020 року).
71. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
72. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
73. Припхан І.І. Право працівника на повагу його гідності і честі. Тези науково-практичної конференції «Конституційне право на працю: юридичні гарантії та судовий захист», 2012. С. 175-176.
74. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № 994_062 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 13.03.2020 року).
75. Чанишева Г. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. Підприємництво, господарство і право, 2/2017. С. 95-99.
76. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 13.03.2020 року).
77. Бурак В.Я. Захист профспілками трудових прав працівників. Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія: Юридична, Вип. 2, 2015. С. 399-406.

78. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення 14.03.2020 року).
79. Сімутіна Я.В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція, №29, том 2, 2017. С. 41-44.
80. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 07.11.2012 № 137/98-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 15.03.2020 р.)
81. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 № 995_042 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 15.03.2020 року).
82. Боняк В.О., Коломоєць Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монографія. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
83. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2007. 197 с.
84. Мигаль С.М. Критерії законності страйків у судовій практиці проведених держав Європейського Союзу. Порівняльне аналітичне право, №4, 2014. С. 31-35.
85. Дьяковський А. Право на страйк і на локаут. URL: <http://www.nspp.gov.ua/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/37-pravo-na-strajk-i-na-lokaut> (дата звернення: 19.03.2020 року).
86. Сокол М.В. Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних країн. Актуальні проблеми держави і права, 2011. С. 190-195.

87. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 19.03.2020 року).
88. Киличук О.Є. Сутність аутсорсингу. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Соціально-економічні аспекти розвитку економіки та управління». Дніпропетровськ: «Герда», 2012. С. 88-90.
89. Середа О. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Публічне право № 4 (8), 2012. С. 227-232.
90. Мельник А.В. Адміністративно-правові засади здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук. Тернопіль, 2019. 205 с.
91. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю від 21.08.2019 № 823// База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF> (дата звернення: 13.03.2020 року).
92. Чим відрізняється нагляд від контролю за додержанням трудового законодавства. URL: <http://kchp.com.ua/pamjatka/chim-v-dr-znja-tsja-nagljad-v-d-kontrolju-za-dodergannjam-trudovogo-zakonodavstva.html> (дата звернення: 20.03.2020 року).
93. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 13.03.2020 року).
94. Воропаєва Н.Г. Державний та громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Форум права, № 3, 2013. С. 99-105.
95. Пузирний В.Ф., Царюк С.В. Правове регулювання громадського контролю за дотриманням законодавства України про охорону здоров'я на виробництві. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України № 5, 2015. С. 155-160.

96. Трудове право України: підручник / За ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. К: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
97. Трудові спори: Навч. посіб. / За ред. Л.П. Грузінової. К.: МАУП, 2002. 104с.
98. Трудові спори та порядок їх розгляду: Навч. посіб. / За заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
99. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.03.2020 року).
100. Сільченко С. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. Підприємництво, господарство і право, 12/2018. С. 148-152.
101. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 18 с.
102. Яцкевич І.І. Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Малиновські читання», 2015. С. 108-109.
103. Шумило М. Застосування принципу співмірності при вирішенні трудових спорів. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/913223/> (дата звернення: 05.05.2020 року).
104. Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 року № 1-11/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12> (дата звернення: 05.05.2020 року).
105. Рішення Київського районного суду м. Донецька від 5 квітня 2011 року № 2-1555|11. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/15895116> (дата звернення: 03.04.2020 року).
106. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. URL: <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot.html> (Дата звернення: 04.04.2020 року).

107. Ухвала Черкаського окружного адміністративного суду від 25 березня 2020 року № 580/975/20. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88455876> (дата звернення: 04.04.2020 року).
108. Рішення Святошинського районного суду м. Києві від 28 квітня 2016 року № 759/19440/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57554828> (дата звернення: 04.04.2020 року).
109. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року № 759/19440/15-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74120972> (дата звернення: 04.04.2020 року).
110. Рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15 березня 2018 року № 174/852/17 URL: <https://app.pravosud.com.ua/public/docs/1574698/> (дата звернення: 04.04.2020 року).
111. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15> (дата звернення: 04.04.2020 року).
112. Case of Rubins v. Latvia. (2015). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22\%22CASE%20OF%20RUBINS%20v.%20LATVIA\%22%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-149204%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22\%22CASE%20OF%20RUBINS%20v.%20LATVIA\%22%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-149204%22]}) (дата звернення: 05.04.2020 року).
113. Спостереження (нагляд) на робочому місці. URL: <https://www.echr.com.ua/publication/naglyad-na-robochomu-misci/> (дата звернення: 05.04.2020 року).
114. ЕСПЧ: слежение за электронной перепиской служащего является нарушением его права на частную жизнь URL: https://www.coe.int/ru/web/portal/news-2017/-/asset_publisher/StEVOsr24HJ2/content/echr-monitoring-an-employee-s-electronic-

communications-amounted-to-a-breach-of-his-right-to-private-life?desktop=false (дата звернення: 05.04.2020 року).

115. Стислі виклади рішень (за алфавітом). URL: <https://minjust.gov.ua/m/stisli-vikladi-rishen-za-alfavitom> (дата звернення: 05.04.2020 року).

116. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Олександр Волков проти України» від 09.01.2013 № 974_947 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/974_947 (дата звернення: 05.04.2020 року).

117. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України» від 02.10.2014 №974_a44 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44 (дата звернення: 05.04.2020 року).