

Яцкевич Іван Іванович

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри приватного права
Національного університету «Києво-Могилянська академія»*

Принципи права та оновлення трудового законодавства України в сучасних умовах¹

Principles of law and adaptation of labour laws of Ukraine in the current situation

У юридичній літературі неодноразового наголошувалося на суперечливій природі принципів права. Досить системно та водночас лаконічно на цьому наголосив М. Козюбра, стверджуючи, що «принципи права, як і саме право — явище багатогранне, багаторівневе і багатовимірне. <...> Принципи права не можуть бути зведені до зовнішньо виражених знакових форм, що існують незалежно від суб'єкта — людини, як і саме право — до замкнутої, логічно несуперечливої системи норм, сформульованих у законах та інших державних нормативних актах»². Автор наводить кілька класифікацій принципів права, звертає увагу на їхні сильні та слабкі сторони. Одна з традиційних класифікацій передбачає поділ принципів права на загальні, міжгалузеві та галузеві принципи й інститути права³.

Однак у сучасній юридичній науці ще досі поширений підхід до ідеологічного розуміння принципів права, як загальних, так і міжгалузевих та галузевих, їхнього нерозривного зв'язку з державою. Так, наприклад, у Великій українській юридичній енциклопедії 2017 р. принципи права подано за монографією А. Колодія «Принципи права України» 1998 р. та розуміються вони як «такі відправні ідеї його буття, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і утворюють його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальнозначимістю, відповідають об'єктивній потребі побудови і зміцнення певного суспільного ладу»⁴. Автори статті «Принципи трудового права» зазначеного академічного видання також наголошують на розумінні принципів трудового права як основоположних керівних ідей, які виражають сутність норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та

¹ Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24 травня 2024 р.), яка виконується за фінансування Міністерства освіти і науки України в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 9 листопада 2023 р. і додатку до нього від 1 лютого 2024 р.

² Козюбра М. І. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*. 2017. № 11. С. 144.

³ Там само. С. 150.

⁴ Принципи права. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. / редкол.: О. В. Петришин (голова) та ін. Харків, 2017. 633 с.

організацією праці людей⁵. Тут же автори наводять низку ознак принципів трудового права, зокрема такі як економіко-політична обумовленість, загальність змісту, цілісна предметна визначеність, нормативність, системність, цілеспрямованість, стабільність.

Залежно від рівня загальності ідеї для права чи окремих його складових, М. Іншин та В. Щербина принципи трудового права об'єднали у групи: загальноправові, міжгалузеві, галузеві, принципи окремих інститутів трудового права тощо⁶.

Проте у науковій і навчальній літературі з трудового права висвітлюються й інші підходи до розуміння принципів трудового права та їх класифікації. Зокрема, автори підручника «Теоретичні засади трудового права України» (2019 р.) вважають, що «принципи трудового права – це науково обґрунтована система керівних засад, положень спрямованих на регулювання відносин з питань праці, тенденцій розвитку з метою забезпечення єдності, цілісності, системності трудового права». Вони мають науково-теоретичне та практичне значення, «сприяють розвитку доктрини трудового права і водночас формуються під її впливом»⁷. Автори також наводять класифікацію принципів трудового права, а саме: загальноправові, конституційні, галузеві принципи трудового права.

Нам імпонує комплексний підхід до розуміння принципів трудового права як із наукового (хоча наукове раціональне пізнання принципів права не завжди можливе й ефективне, особливо у випадку ціннісної характеристики принципів права⁸), так і з практичного боку (особливо у судовій практиці). Водночас від ідеологічної зумовленості та спрямованості принципів права, зокрема принципів трудового права, слід відходити. Та й власне національно обумовлений підхід до розуміння принципів трудового права *України* не можна вважати виправданим у сучасних умовах. Очевидно, що особливості національних системи права, традиції та правосвідомості потрібно враховувати при формуванні, реформуванні трудового законодавства, його адаптації до права Європейського Союзу, розвитку трудового права в Україні, однак зовсім не варто займати ізоляціоністську позицію щодо трудового права як галузі національного права. Взаємне проникнення, глобалізація, транскордонні транзакції, міграційні процеси змушують законодавців, практиків, науковців розглядати принципи трудового права під широким кутом зору.

Дуже цікавим із наукового та практичного погляду є питання впливу законодавчого нормотворення на онтогенез принципів права взагалі й принципів трудового права зокрема. Чи змінюється сутність неписаних принципів трудового права, коли вони набувають законодавчого оформлення, закріплення у писаному державному праві?

Так, наприклад, чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не містить формалізованих, закріплених, втілених у писану форму принципів трудового права. Проте це не означає, що він не містить принципів права, що норми трудового права, які знайшли своє відображення у його положеннях, існують поза впливом

⁵ Іншин М. І., Щербина В. І. Принципи трудового права. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. / ред. С. М. Прилипка. Харків, 2018. Т. II: Трудове право. С. 535.

⁶ Там само. С. 536–537.

⁷ Теоретичні засади трудового права України / за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ, 2019. 49–50.

⁸ Козюбра М. І. Практична філософія права: монографія. Київ, 2024. 421–422.

принципів права. Принципи права резонують із духом права, а тому буква закону не є визначальною для їхньої життєздатності. Щодо цього слід погодитися з думкою М. Козюбри про еластичність принципів права, а також про те, що їх закріплення законодавством чи міжнародно-правовими актами не позбавляє принципи права цієї еластичності, адже їхнє застосування передбачає «активну, творчу участь суб'єкта застосування принципу»⁹. Водночас вирішальна роль у формулюванні принципів права належить не законодавцю, а судовій практиці¹⁰.

У зв'язку з наведеним вище постає питання щодо необхідності закріплення принципів трудового права у кодифікованому законі у сфері правового регулювання трудових відносин. Як зазначалося вище, КЗпП України не містить переліку принципів трудового права, хоча мав би містити основні засади, принципи правового регулювання трудових відносин. Натомість окремі нормативно-правові акти у сфері праці, такі як закони України «Про охорону праці», «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права та гарантії», «Про зовнішню трудову міграцію», які згідно зі ст. 4 цього Кодексу ухвалені відповідно до нього, містять основні засади та принципи окремих інститутів трудового права.

Вважаємо, що задля вдосконалення та полегшення застосування норм права, їх доступності та визначеності, варто у проєкті нового Трудового кодексу України такі принципи закріпити, що відповідатиме нашій правничій традиції, досі міцним позитивістським засадам у праві, особливо у трудовому праві. Причому таке закріплення жодним негативним чином не вплине на застосування принципів права при вирішенні складних питань застосування норм права, заповнення прогалин у праві, подолання колізій, яких у сфері трудового законодавства є чимало.

Повертаючись до тези про роль судової практики для формування та застосування принципів права до регулювання трудових правовідносин, наведемо *приклад судової нормотворчості у сфері вирішення трудових спорів через застосування принципів права*.

Так, у постанові від 26 червня 2019 р. у справі № 761/9584/15-ц Велика Палата Верховного Суду, вирішуючи питання про виплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, який відповідно до положень ст. 117 КЗпП України (чинній на момент розгляду справи) за строк більш ніж шість років становив майже 420 тис. грн, що більш ніж у сто разів більше за суму заборгованої роботодавцем працівникові компенсації за роботу у вихідні дні (майже 3,5 тис. грн), застосувала принцип пропорційності (співмірності) та зменшила суму середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні до 11 тис. грн.

Велика Палата Верховного Суду в зазначеній постанові вказує: «94.6. З огляду на очевидну неспівмірність заявлених до стягнення сум середнього заробітку зі встановленим розміром заборгованості, характером цієї заборгованості, діями позивача та відповідача Велика Палата Верховного Суду вважає справедливим, пропорційним і таким, що відповідатиме обставинам цієї справи, які мають юридичне значення та наведеним вище критеріям, визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення ним

⁹ Козюбра М. І. Практична філософія права: монографія. Київ, 2024. С. 420.

¹⁰ Там само. С. 423.

належних при звільненні позивача виплат у сумі 11 000,00 грн. Зазначена сума не відображає дійсного розміру майнових втрат позивача, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, а є лише орієнтовною оцінкою тих втрат, які розумно можна було би передбачити з урахуванням статистичних усереднених показників»¹¹.

Зменшивши розмір відшкодування, передбаченого ст. 117 КЗпП України, Велика Палата Верховного Суду зробила висновок, що таке зменшення має залежати від розміру недоплаченої суми. Крім того, Верховний Суд у постанові по цій справі на підставі принципів пропорційності, добросовісності та справедливості фактично створив нову норму права, яка виходить за межі правового регулювання ст. 117 КЗпП України.

Так, Велика Палата Верховного Суду вважає, що, зменшуючи розмір відшкодування, визначений враховуючи середній заробіток за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП України, необхідно враховувати: а) розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум; 2) період затримки розрахунку, а також її причини; 3) імовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника; 4) інші обставини справи, встановлені судом, зокрема: дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

Суд також вказав, що «якщо відповідальність роботодавця перед колишнім працівником за неналежне виконання обов'язку щодо своєчасного розрахунку при звільненні не обмежена в часі та не залежить від простроченої заборгованості, то за певних обставин обсяг відповідальності може бути нерозумним з огляду на його непропорційність наслідкам правопорушення. Він може бути несправедливим щодо роботодавця, а також щодо третіх осіб, оскільки майновий тягар відповідних виплат може унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам, тобто цей тягар може бути невиправдано обтяжливим чи навіть непосильним. У таких випадках невизнання за судом права на зменшення розміру відповідальності може призводити до явно нерозумних і несправедливих наслідків».

Отже, Велика Палата Верховного Суду, застосувавши принцип пропорційності, створила норму права, яка дозволяла з достатньою гнучкістю підходити до вирішення кожної конкретної справи щодо вирішення спору про стягнення заборгованої при звільненні заробітної плати, запобігати зловживанню правом з боку працівників.

Проте з метою оптимізації трудового законодавства (Закон України від 1 липня 2022 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин») до КЗпП України було внесено зміни до ст. 117 Кодексу, згідно з якими розмір відшкодування за час затримки розрахунку обмежено строком шість місяців. На нашу думку, такі зміни до КЗпП України значно обмежили застосування

¹¹ Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 р. у справі № 761/9584/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>

принципу пропорційності при вирішенні трудових спорів цієї категорії. Тепер постає інше запитання: чи може суд, керуючись принципами права (співмірності, справедливості, добросовісності), вийти за межі «оптимізованої» норми права і визначити розмір відшкодування за більший ніж шість місяців строк, з урахуванням конкретних обставин, поведінки роботодавця та працівника, суми заборгованості. Очевидно, що такий сценарій ускладнений з огляду на телеологічне тлумачення норм права, яке спрямоване на створення умов для юридичної визначеності та передбачуваності закону.

Таким чином, наведена вище практика Великої Палати Верховного Суду яскраво демонструє, наскільки гнучким і дієвим може бути застосування принципів права при вирішенні трудових спорів. Натомість реконструкція норм права відповідно до судової практики застосування принципів права при вирішенні нехай і поширеної категорії трудових спорів може мати протилежний результат, тому до таких змін до законодавства треба підходити виважено.

Водночас законодавче закріплення принципів права, зокрема у новому Трудовому кодексі України¹², на нашу думку, не призведе до втрати принципами трудового права своєї правової природи, не ототожнить їх з писаними нормами права, адже застосування принципів трудового права незалежно від їхньої формалізації потребує і потребуватиме правничої творчості, гнучкості та оцінки кожної конкретної проблемної ситуації, що неодноразово підтверджувалося судовою практикою. В основі нового Трудового кодексу України мають бути міжнародно визнані принципи трудового права, які мають універсальне значення у світі праці, задля забезпечення гідної праці в Україні.

¹² Проект Трудового кодексу України, підписаний 12 січня 2024 р. № 4706-02/2838-02. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf