

УДК 349.2 (477)

[https://doi.org/10.32689/2617-9660-2021-1\(13\)-94-101](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2021-1(13)-94-101)

**Кисельова Олена Іванівна,**

*доктор юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки, Навчально-науковий інститут права, Сумський державний університет, 40000, м. Суми вул. Петропавлівська, 57, тел.: тел. (0542) 687-738, e-mail: lenakiseleva2008@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5625-0952>*

**Шевцов Ярослав Андрійович,**

*студент Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету, e-mail: mexahik59@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4854-7040>*

## ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВАМИ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

**Анотація.** Актуальність представленої проблематики очевидна і зумовлена складністю та відносною новизною аналізованих правових категорій. Зловживання суб'єктивним правом є одним із найцікавіших юридичних понять, пізнання якого пов'язане з деякими труднощами. Головна складність полягає в неприйнятті або запереченні існування зловживання правом як правового явища. У трудовому законодавстві відсутня пряма вказівка на неприпустимість зловживання правами суб'єктами трудових відносин, що створює реальну загрозу їх стабільного розвитку. Таким чином, невизначеність трудового законодавства створює не тільки можливість отримання особами, які зловживають правами, необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами, а й можливість безкарного вчинення діянь для задоволення власних потреб (при заподіянні при цьому шкоди іншим особам) або зневажливе ставлення до прав і законних інтересів інших осіб. Зазначені чинники обумовлюють актуальність теми проведеного дослідження. Звісно ж, для боротьби зі зловживанням правом з боку працівників і роботодавців, а також для появи у судів можливості виносити справедливі судові рішення, посилаючись на норми закону, потрібне легальне закріплення принципу неприпустимості зловживання правом у трудових відносинах. Для цього необхідно включити норму, яка містила б заборону на дії учасників трудових відносин, що завдають шкоди правам і законним інтересам інших осіб. Також необхідно конкретизувати обов'язки працівника і поряд з вимогою про сумлінне виконання трудових обов'язків, покладених на працівника трудовим договором, необхідно включити вимогу про добросовісну реалізацію працівниками прав, наданих чинним законодавством.

**Ключові слова:** зловживання, суб'єктивне право, баланс інтересів, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

**Kiselyova Elena Ivanovna,**

*Doctor of Law, Associate Professor of the Department of Administrative, Economic Law and Financial and Economic Security, Educational and Scientific Institute of Law, Sumy State University, 40000, Sumy st. Petropavlivska, 57, tel.: tel. (0542) 687-738, e-mail: lenakiseleva2008@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5625-0952>*

**Shevtsov Yaroslav Andreevich,**

*student of the Educational and Scientific Institute of Law of Sumy State University, e-mail: mexahik59@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4854-7040>*

## **ABUSE OF RIGHTS IN LABOR LEGAL RELATIONS**

**Abstract.** The relevance of the presented issues is obvious and due to the complexity and relative novelty of the analyzed legal categories. Abuse of subjective law is one of the most interesting legal concepts, the knowledge of which is associated with some difficulties. The main difficulty lies in the rejection or denial of the existence of abuse of law as a legal phenomenon. There is no direct indication in the labor legislation on the inadmissibility of abuse of rights by the subjects of labor relations, which poses a real threat to their stable development. Thus, the uncertainty of labor law creates not only the possibility of abusers of unjustified advantages over other entities, but also the possibility of unpunished acts to meet their own needs (while harming others) or contempt for the rights and legitimate interests of others. These factors determine the relevance of the topic of the study. Of course, in order to combat the abuse of rights by employees and employers, as well as to give courts the opportunity to make fair court decisions based on the law, it is necessary to legally enshrine the principle of inadmissibility of abuse of rights in employment. To do this, it is necessary to include a rule that would prohibit the actions of participants in labor relations that harm the rights and legitimate interests of others. It is also necessary to specify the responsibilities of the employee and along with the requirement of conscientious performance of duties imposed on the employee by the employment contract, it is necessary to include the requirement of conscientious realization by employees of the rights provided by applicable law.

**Keywords:** abuse, subjective law, balance of interests, labor relations, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Сьогодні, в умовах стрімкого розвитку світу, а також прискорених трансформаційних процесів, правове регулювання суспільних відносин у всіх сферах набуло екстраординарного характеру, через що виокремились і розвинулись найрізноманітніші проблеми в галузі права. Особливого значення в умовах глобалізації, екстра гуманізму та надтолерантності, набула проблема зловживання правами. Справа в тому, що правові системи всього світу наразі спрямовані на забезпечення, реалізацію та розвиток принципу верховенства права, через що, попри особливості загальних юридичних принципів і механізмів, право, визнане найвищою цінністю стало також предметом зловживання та інструментом ухилення від зобов'язань, як нормативно-визначених так і прийнятих у формі звичаю.

**Аналіз актуальних досліджень.** Аналіз шляхів розв'язання проблеми зловживання правом здійснювалося як у загальнотеоретичному напрямі (С. М. Братусь, В. П. Грибанов, Р. Р. Ісмагілов, В. М. Кудрявцев, М. С. Малєїн, О. О. Малиновський, М. І. Матузов, Г. Онищенко, В. О. Рясенцев та ін.), в сфері цивільного права (Т. В. Морозова, І. С. Перетерський, І. О. Покровський, О. А. Поротикова, О. Садиков та ін.), так і в напрямі пошуку способів подолання цього негативного явища в процесі трудових відносин (М. Й. Бару, І. Богдан, Е. Офман, О. Панасюк, Т. Парпан, В. О. Човган та ін.).

**Мета статті** полягає в аналізі теоретичних і практичних питань зловживання правом суб'єктами трудових відносин; формування галузевого принципу неприпустимості зловжи-

вання правами суб'єктами трудового права; внесення пропозицій до трудового законодавства з метою виключення самої можливості зловживання правом суб'єктами трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Перші згадки про проблему зловживання правами можна знайти ще в історії розвитку Римського права, в контексті розвитку принципу добросовісності (доброчесності), який знайшов концептуальний розвиток і закріплення в рамках концепції *Bona fides* – вірність, довіра, віра, тобто союз (узгодження, договір) на основі особистої відданості правам другої сторони [3].

За порушення цього принципу передбачалося покарання, визначене як *Sacer esto*, тобто готовність випробувати на собі помсту богів, яка ієрархічно визначалася вищою мірою над суспільними відносинами і законами, що в умовах релігійності суспільства та теїзму в усіх галузях було ефективним механізмом забезпечення доброчесності правовідносин та гарантом захисту від зловживання правами сторін у договірних, а згодом і у інших відносинах [3].

Протягом довгого часу даний принцип зберігався як нормативне правило, а згодом перейшов у категорію звичаю, коли релігія і право були роз'єднані. Уже потім, з формуванням сучасного права даний принцип почав знаходити формальне закріплення в системах права різних країн, однак, важливо, що після від'єднання його з релігійними нормами механізм, який гарантував його дотримання фактично зник, а новий, який хоча б частково зміг його забезпечити утворений так і не був. Тільки з початком історії су-

часного права даний принцип розвивається у системах права різних держав [3].

У вітчизняній системі права питання принципу добросовісності наразі фактично є юридичною прогалиною, сутність якої полягає у відсутності даного принципу в нормах українського законодавства, що при реальній наявності проблеми призводить до фактичної неможливості її юридичного визнання, а отже і подальшого вирішення. Найбільш чітко нормативне визначення з цього приводу можна віднайти у ст. 17 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод – Заборона зловживання правами, що однак стосується основних прав визначених Конвенцією, де зловживання правами суб'єкта прирівнюються до обмежень прав інших суб'єктів, а крім того, ст. 18 встановлює раціональні рамки таких обмежень [1].

Дана проблема не є виключно вітчизняною, адже зловживання правами сьогодні є поширеною практикою у будь-якій частині світу де такі права визнані та захищаються законом. Хоча, важливо відмітити, що в розвинених державах наразі створюються відповідні механізми протидії зловживання правами і питання поступово розвивається.

Варто відзначити, що питання про зловживання правом є дуже складними з точки зору як науки права, так і практичних його аспектів, тому вирішення даної проблеми у різних країнах відносять до компетенції суду. Отже, судовий розсуд щодо даного питання займає центральне місце у системі вирішенні таких спорів [4].

Приміром, у Швейцарії, Туреччині та Франції спори про зловживання правом виникають на підставі відпо-

відних юридичних фактів, за умови негативних наслідків [4].

У Німеччині, Іспанії та Австралії спори про зловживання правами виникають на підставі таких ознак як: юридичні факти діяння (дії або бездіяльності), вини суб'єкта (цілі, умислу), а також наслідків (таких що настали, настануть, або таких що можуть настати). Спори про зловживання правом в більшій мірі направлені на компенсацію завданої таким зловживанням шкоди, а у деяких випадках на припинення правовідносин в рамках яких таке зловживання відбувається. При всьому цьому, важливість наявності такого механізму захисту, особливо з урахуванням проблемності питання, важко переоцінити [4].

Якщо ж говорити про український досвід боротьби із зловживанням права, то він фактично відсутній. В контексті даного питання, особливо проблемною у вітчизняній системі права є трудова галузь, через ряд її особливостей, зокрема наявність переважної більшості прав у робітника щодо відносин з роботодавцем. Зокрема ст. 2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) встановлює, що особа (працівник) має право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, сюди ж входять права на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечується державою [2].

Стаття 2-1 КЗпП «Рівність трудових прав громадян України» встановлює заборону дискримінації та порушення прав працівника, а також будь-яке їх пряме чи непряме обмеження, що окрім нормативного захисту також забезпечується судовим. Така «імперативність прав» працівника дає змо-

гу найрізноманітніших зловживань ними [2].

Крім того, ст. 5-1 КЗпП встановлює ряд спеціальних гарантій забезпечення права громадян на працю, серед яких, правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [2].

У ст. 22 КЗпП також закріплене положення, згідно з яким, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається [2].

Таким чином, права працівників в Україні є дуже «стійкими», з чітким нормативним окресленням та особливостями встановленими законодавством, через що, вони мало того, що не обмежуються ні законом ні трудовим договором, також можуть безкарно використовуватися відповідними суб'єктами надмірно, у власних інтересах, при цьому зачіпаючи або навіть порушуючи права роботодавця, який в свою чергу позбавлений правових інструментів захисту від таких порушень, він не може припинити такі відносини з власної ініціативи (окрім виняткових випадків), не може звернутися до суду за захистом, адже формально, все що відбувається в таких відносинах є правомірним.

Не дивлячись на таку розвинену систему прав працівника, роботодавець також не позбавлений можливості зловживання власними правами. Приміром, відповідно до ст. 30-31 КЗпП працівник повинен виконувати доручену йому роботу, що обумовлена трудовим договором особисто і не має права передоручати її виконання ін-

шій особі. Тобто, роботодавець в праві розподіляти роботу між працівниками на власний розсуд, що приміром може призвести до перенавантаження роботою конкретних осіб, що буде повністю в рамках закону [2].

Також, ст. 32 КЗпП встановлює, що роботодавець в праві у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці змінити істотні умови праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Істотними умовами є система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інше. Все це може бути змінено без згоди працівників, головною умовою є обов'язок роботодавця повідомити про це не пізніше ніж за два місяці [2].

Крім, зазначених матеріальних норм законодавство України про працю має велику кількість інших положень про права та обов'язки сторін, а також гарантійних норм, які в свою чергу також відзначаються подібною односторонньою імперативністю у правовідносинах, яка не має юридичної альтернативи направленої на забезпечення та захист правомірності таких відносин як з середини самими сторонами, так і зовні – державою.

Таким чином, можна бачити, що юридична можливість зловживання правами у трудових відносинах має двосторонній характер, а більше того, на практиці вона часто обумовлена намаганнями сторін здобути вигоду або захистити власні інтереси у відносинах, імперативність норм яких не дозволяє альтернативного їх розвитку, окрім як чітко в рамках закону, без

можливості правового врегулювання таких спорів, які викликані робочою практикою, що через зазначені особливості призводить до одно- або двосторонніх порушень інтересів сторін, які крім того часто є довгостроковими, тобто тривалими, а відповідно ускладненими та такими, що призводять до більш тяжких наслідків.

Якщо говорити про практичну сторону зловживання правами у трудових правовідносинах, приміром, дуже поширена модель таких відносин, коли особу прийняли працювати на підприємстві, новий робітник дуже погано працював, хоча виконував мінімальний необхідний обсяг робіт відповідно до умов трудового договору, роботодавець при цьому мав кращого кандидата на зазначену роботу, також важливо, що нових робітників підприємство собі дозволити не може, а провести скорочення штату роботодавець також не може. Так роботодавець починає перевантажувати нового працівника різними роботами в рамках трудового договору, а з часом змінює істотні умови праці, явно не на користь працівника. Останній же, в свою чергу не хоче втрачати таку «важку» роботу, адже отримує дуже хорошу зарплатню, тому попри відсутність вмінь і зацікавленості в роботі він продовжує займати робоче місце, не приносячи роботодавцю бажаних результатів, і не даючи змоги найняти більш професійного робітника. Так обидві сторони зловживають власними правами, відповідно завдаючи при цьому шкоди інтересам один одного [4].

Є також реальний приклад «надмірного» зловживання трудовими правами, а саме ситуація зі звільненням та поновленням на роботі праців-

ника кіберполіції Дениса Колесника. Даний випадок набрав резонансного характеру у ЗМІ та суспільстві за наступних обставин. Колесника звільнили зі служби у Національній поліції 30 вересня 2020 року, офіційно, у зв'язку зі скороченням займаної посади, а також наявною вислугою більш як 25 років для призначення пенсії, відповідно до чого, звільнений отримав 750 тис. грн. допомоги. 1 жовтня на його посаду державної служби оголосили конкурс, на який було подано 11 заяв, однією з яких була заява самого Колесника, який таким чином успішно за 10 днів після звільнення був поновлений на одній з керівних посад у структурі кіберполіції. Так, через зловживання правом, а також «повністю в рамках закону» Колесник отримав вигоду у розмірі 750 тис. грн. з бюджету України, при цьому перешкодивши 10 кандидатам на посаду у реалізації їх трудових прав, і головне, що формально зроблено все це було абсолютно «легально» [5].

Отже, можна бачити, що зловживання правом здатне не просто порушити інтереси роботодавця, а також призвести до обмеження трудових прав інших осіб, а в деяких випадках взагалі до порушення і економічного та правового інтересу всієї держави, якщо питання стосується приміром державної служби.

Зловживання правами в галузі трудових відносин призводить до порушення прав, свобод та інтересів різних осіб, що в свою чергу формально, при наявності негативних наслідків, порушенням не визначається, а відповідно відсутній і механізм захисту та протидії таким порушенням. Тут же дає про себе знати загальний низький рівень

правової культури, через що проблема зловживання правами у трудових правовідносинах активно розвивається.

Об'єктивно, зважаючи на масштабність проблеми, а також на її особливості, слід відзначити про необхідність створення механізму протидії зловживанню правом, для виконання як превентивної так і захисної правової функції в рамках чинного законодавства.

Доцільно орієнтуватися на успішний зарубіжний досвід. Зокрема, перш за все необхідно впровадити правову основу для вирішення проблем зловживання права, це або відповідні галузеві, або міжгалузеві принципи добропорядності – тобто не зловживання правом.

Після впровадження правового підґрунтя, виникає можливість створення механізму протидії і захисту від зловживання правами у трудових правовідносинах. Варто розуміти, що основними правовими засобами захисту є суд – судовий розгляд. Відповідно до цього, велике значення в питанні визнання та притягнення до відповідальності за зловживання правами має саме судовий розсуд. Відповідно, необхідно розробити якісні критерії щодо визначення випадків зловживання правом у трудових відносинах, а також щодо визначення розмірів завданої шкоди.

Крім того, досвід різних країн у світі, ще одним шляхом до вирішення проблеми зловживання правом може стати лібералізація трудових правовідносин. Зокрема, розширення диспозитивного методу через надання можливості договірного врегулювання різних складових таких відносин, поряд з імперативними і безальтерна-

тивними нормами трудового законодавства. Таке «спрощення» відносин здатне зменшити кількість підстав для зловживання сторонами трудових відносин своїми правами.

**Висновки.** Отже, узагальнюючи вищесказане можна визначити, що проблема зловживання правом не є виключно проблемою національного права. Однією з найпроблемніших галузей щодо зловживання правом є трудова, що пов'язано з її особливостями. Про реальність такої проблеми свідчить велика кількість юридичних прогалин та практичних обставин її проявів. Варто також наголосити на шкідливості її наслідків. Відповідно, виникає гостра необхідність правового врегулювання даного питання через створення ефективного механізму протидії зловживанню правами.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Рада Європи. Верховна Рада України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 04.02.2021).

2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.02.2021).

3. Покровский И.А. История римского права. – Вступит, статья, переводы с лат., научн. ред. и коммент. А.Д. Рудокваса. – СПб.: Издательско-торговый дом Летний Сад, 1998, с.42.

4. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 39.

5. У Кіберполіції розповіли про обставини звільнення та поновлення на службі чоловіка Венедіктової. Радіо Свобода.

URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-kiberpoliziya-kolesnyk/30960781.html> (дата звернення: 04.02.2021).

## REFERENCES:

---

1. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms: Council of Europe. Verkhovna Rada of Ukraine. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (access date: 04.02.2021).

2. Code of Labor Laws: Law of Ukraine of 10.12.1971 №322-VIII. Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (access date: 04.02.2021).

3. Pokrovsky IA History of Roman law. – Enter, article, translations from Latin, scientific. ed. and comment. HELL. Rudokvas. – St. Petersburg: Publishing and Trading House Summer Garden, 1998, p.42.

4. Kiselev I. Ya. A new form of labor law in the West (breakthrough in post-industrial society). М., 2003. S. 39.

5. The Cyberpolice told about the circumstances of the dismissal and reinstatement of Venediktova's husband. Radio Liberty. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-kiberpoliziya-kolesnyk/30960781.html> (access date: 04.02.2021).