

профспілки або за "відмову брати участь у страйку чи інших промислових діях, тому що ця участь виявилася би порушенням їхніх службових правил поведінки", або за "відмову вступити чи зберігати членство в профспілці з тієї причини, що це вимагає участі в страйках і інших промислових діях, що суперечить службовим правилам поведінки" [3, p.110].

Закон 1982 р. передбачає значне збільшення розміру компенсацій звільненим, суми компенсацій повинні виплачуватися роботодавцем на підприємстві якого відбулося несправедливе звільнення. Однак, за заявою підприємця або самого звільненого про те, що це звільнення стало результатом тиску з боку тред-юніону шляхом погрози оголошення страйку, промисловий трибунал отримав право притягти до судової відповідальності профспілку як третю сторону. У цьому випадку промисловий трибунал, виходячи зі справедливості в дійсних умовах, може частково або повністю присудити виплату компенсації несправедливо звільненому третій стороні – профспілці. Притягнення до суду як відповідача означає, що судові витрати повинні також частково сплачуватися тред-юніонами [4, p.197]. Уряд консерваторів надав право одержання компенсації всім тим, хто був несправедливо звільнений у період з 1974 по 1980 р. відповідно до правила "закритого цеху" [3, p.109]. Тим самим, консерватори відновили права працівників, які відчували прямий тиск із боку тред-юніонів, що, у свою чергу, сприяло зростанню популярності політичних і економічних заходів уряду Тетчер.

У цілому, норми консервативного законодавства щодо несправедливих звільнень мали демократичний характер. Уряд Тетчер не заборонив принцип "закритого цеху", але були обмежені недоліки в організаційній структурі профспілкового руху. Посилення матеріальної відповідальності змусило профспілкову адміністрацію більш відповідально підходити до питань звільнення і звело до мінімуму їхній тиск на працівників і підприємців у зв'язку з принципом "закритого цеху", що сприяло зрівнянню в правах неюніонізованих працівників із членами профспілок в сфері наймання робочої сили.

Бібліографічні посилання:

1. Dunn S., Gennard J. The closed shop in British industry.- L.: Basingstoke, 1984.- 181 p. 167
2. Employment Act 1980 // Butterworth employment handbook/ Ed. by Peter Wallington. -L.-Butterworth, 1987. -P.90-100. 2
3. Employment Act 1982 // Butterworth employment handbook/ Ed. by Peter Wallington. -L.- Butterworth, 1987.-P.109-122. 3
4. Hepple B.A., Fredman S. Labour relations a. industrial law in Great Britain.- Deventer etc.: Kluwer law a. taxation Publishers, 1986.- 295 p. 185

Межевська Лілія Володимирівна,
заступник декана
юридичного факультету,
кандидат юридичних наук, доцент
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ТРУДОВІ ПРАВА В УКРАЇНІ ТА ЄС

Трудові відносини набувають гострого морального звучання, вона все частіше стає об'єктом і загальнотеоретичних, і галузевих юридичних досліджень. Зміни, які відбуваються в Україні в останні роки, стали причиною підвищення значення питання реалізації суб'єктивних прав громадян і тісно пов'язаної з цим проблеми зловживання правом. Пояснюється це тим, що індивідуальні і колективні права і обов'язки не лише закріплені в нормах права, а ґрунтуються на нормах моралі й підтримуються ними.

Серед учених, які досліджували питання зловживання трудовими правами, слід згадати таких, як А. Лушніков, М. Лушнікова, Е. Офман, А. Юдін, В. Архіпов, О. Кручинін, А. Сидоренко 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.

Аналізуючи суб'єктивне право у світлі правосвідомості та моральності громадян, М. І. Матузов наголошує, що «...суб'єктивне право, його здійснення, користування тим благом, яке воно надає,

піддаються постійній і різносторонній оцінці з позицій правосвідомості й моральності. Це цілком природно, оскільки уявлення людей про свої права і обов'язки, про право в цілому засновані не лише на законі, а й на моралі. Сам процес сприйняття, усвідомлення цих категорій обумовлений складною взаємодією таких понять, вимог, критеріїв, як законне – незаконне, правомірне – неправомірне, каране – некаране (правосвідомість); чесне – ганебне, справедливе – несправедливе, благородне – неблагородне, добре і зло (моральність). У самій категорії суб'єктивного права, як в багатьох інших правових явищах, поміщений не лише юридичний, а й етичний зміст» [1, с. 26]. Але необхідно враховувати, що реалізація громадянами своїх прав не повинна надавати шкоди іншим громадянам, інтересам усього суспільства і має відповідати моральним вимогам. Зміни в реалізації трудових відносин, пов'язані з розвитком ринкових відносин, посиленням правового регулювання праці, поширенням договірному способу встановлення прав і обов'язків, обумовлюють необхідність дослідити питання щодо висвітлення проблемних правових питань зловживання трудовими правами. Зазначені питання не отримали належного розгляду ні у вітчизняній науці, ні в законодавстві, що зумовлено декількома причинами. По-перше, правовий механізм регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні не дозволяє працівникам належним чином реалізовувати свої трудові права. По-друге, основи реалізації трудових прав працівників і роботодавців закладено в нормативно-правових актах. По-третє, соціальна функція трудового права асоціюється з правом охорони праці.

В юридичній науці існують різні точки зору щодо розуміння зловживання правом. Одні вчені розглядають це поняття як правомірну поведінку, що не порушує заборон, і суб'єкт користується належним йому правом. Інші ж, навпаки, вважають зловживання правом протиправною дією, вираженою в заборонених законом формах поведінки, що породжує завдання шкоди будь-якому суб'єкту соціальних відносин. Так, А. Малиновський висловлював думку, що це діяння завжди шкідливе і протиправне, але не завжди каране [2, с. 70]. І. Покровський сутність зловживання правом визначав як делікт, тобто протиправну поведінку [3, с. 118]. Теоретики права В. Н. Протасов і Ю. А. Васильєв, навпаки, визначають дане явище як правомірне, порівнюючи його з аморальними способами здійснення права [4, с. 18–20]. В. П. Грибанов висловлював ідею про те, що зловживання правом є особливим типом цивільного правопорушення і визначав у даному випадку особливий, нестандартний характер протиправності [5, с. 58–68].

В основі соціальної політики країн – учасниць ЄС лежить визнання соціальних прав громадян. Про посилення уваги до соціальних прав людини свідчить прийняття у людини свідчить прийняття у людини свідчить прийняття у 1989р. Хартії про основні соціальні права трудящих. Основними принципами європейського трудового права Хартія визначає рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднань і право соціальних партнерів вести і укладати колективні договори. Хартія закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; соціальний захист; свобода асоціації та право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей та підлітків; труднощі похилого віку.

Однією з основних тенденцій розвитку трудових прав в країнах ЄС на початку ХХІ ст. є заборона зловживання трудовими правами поряд з єдністю приватних і публічних засад; посиленням значення приватних і публічних засад; недопущенням погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим законодавством та іншими.

Вирішення проблеми правового характеру щодо зловживання правом (зазначене поняття є поведінкою в рамках права, правопорушенням чи навіть особливим видом правомірної чи протиправної поведінки) в наукових колах відбувається під акомпанемент палких дискусій. На перший погляд, проблему зловживання правом у трудовому праві необхідно вирішувати шляхом застосування аналогії закону, тобто враховувати ст. 13 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України й оперувати загальною визначеною принципом недопустимості зловживання правом [6]. Проте оскільки трудове право поєднує імперативні та диспозитивні норми правового регулювання, а не виключно диспозитивні, слід погодитися з А. Лушніковим та М. Лушніковою, які вказують, що юридична конструкція зловживання правом у трудовому праві на протигагу цивільному характеризується галузевими особливостями, а тому використання згаданої статті ЦК України для вирішення проблеми зловживання правом у трудових відносинах є недоречним. Разом із тим існує потреба у встановленні в трудовому законодавстві заборони на зловживання правом суб'єктами трудових відносин [7].

О. Панасюк та І. Богдан розглядають постановку проблеми зловживання суб'єктивними трудовими правами через співвідношення таких термінів, як «зловживання суб'єктивним трудовим правом», «правопорушення» та «правомірне невиконання трудового обов'язку». А. Сидоренко, порівнюючи зловживання суб'єктивним трудовим правом із правопорушенням у вигляді дисциплінарного проступку, зазначає, що науковці, які займалися дослідженням проблеми зловживання правом, вважають останнє правопорушенням або окремим його видом. О. Кручинін оспорує позицію А. Лушнікова та М. Лушпікової, які відокремлюють правопорушення від зловживання правом, характеризуючи останнє як використання особою права не відповідно до його цільового призначення (дія протікає в рамках правомірної поведінки; при цьому трудові права реалізуються не відповідно до принципів трудового права) тим, що дія, спрямована на здійснення права всупереч його цільовому призначенню, є правопорушенням. Таким чином він вирішує проблему зняття правової невизначеності при зловживанні правом у трудових відносинах шляхом застосування не матеріальної, а дисциплінарної відповідальності. Зокрема, таку невизначеність він вважає за доцільне нівелювати шляхом встановлення обов'язку суду брати до уваги принципи юридичної відповідальності (справедливість, рівність, спів розмірність, законність, вина, гуманізм) [7].

Зловживання правом не відноситься до правопорушення, оскільки у цьому діянні відсутня головна його ознака, а саме протиправність. Тобто зловживання правом не є прямо забороненим у законодавстві про працю, а отже, і караним воно також бути не може, що дає можливість не тільки отримані певні, нічим не обумовлені переваги, але і не нести за це відповідальність.

Отже, настання несприятливих наслідків у рамках юридичної відповідальності для сторін трудового договору виключається. Разом із тим законодавець намагається захистити добросовісну сторону від несприятливих наслідків, що настають унаслідок дій сторони, яка зловживає правом.

На нашу думку, у вітчизняному законодавстві та країн ЄС, слід сформулювати принцип заборони зловживання трудовими правами учасниками трудових і пов'язаних з ними відносин, тобто заборони здійснення цих прав всупереч їх соціальному призначенню, в тому числі з метою заподіяння тим самим шкоди іншій стороні правовідносин, та закріпити на законодавчому рівні визначення поняття «зловживання правом». Доцільно внести доповнення до ст. 3 Основні засади правового регулювання трудових відносин Глави 1 Проекту Трудового кодексу України і включити до їх переліку таку: «недопущення зловживання трудовими правами, тобто недобросовісного здійснення сторонами трудового договору суб'єктивних прав з метою надання шкоди іншій особі та відмова органом з розгляду трудових спорів працівнику (роботодавцю) в захисті належного йому права в разі порушення цієї заборони».

Бібліографічне посилання:

1. Матузов Н. И. Субъективное право в свете правосознания и нравственности / Н. И. Матузов // Вопросы теории государства и права. – Саратов, 1974. Вып. 3.
2. Малиновский А. А. Злоупотребление правом: теоретические аспекты / А. А. Малиновский // Журнал рос. права. – 1998. – № 7. – С. 70–75.
3. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права / И. А. Покровский. – М. : Статут, 1998. – 353 с.
4. Васильев Ю. А. Взаимодействие права и морали / Ю. А. Васильев // Советское государство и право. – 1966. – № 11. – С. 18–20.
5. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – Изд. 2-е, стереотип. – М. : «Статус», 2001. – 441 с. – (Классика российской цивилистики).
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
7. Зловживання правом у трудових правовідносинах: сучасний стан і тенденції правового регулювання. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zaochka.net/arenda_p_8.html