

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.18>**GRANICE WYKONYWANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW PRAW PRACOWNICZYCH****Yuliia Ostapenko***kandydat nauk prawnych*

ORCID: 0000-0003-3859-6615

e-mail: Yu\_Ostapenko@ukr.net

**Adnotacja.** Artykuł kompleksowo przedstawia istotę prawną granic wykonywania przez pracowników praw pracowniczych. Autor analizuje stanowiska naukowców dotyczące zrozumienia granic realizacji przez osobę jego praw, a także identyfikuje aktualne podejścia do określania rodzajów granic realizacji praw. Na tej podstawie formuluje się definicję pojęcia „granic wykonywania przez pracownika praw pracowniczych” i wyróżnia się ich rodzaje. Autor zalicza do grupy granic o charakterze moralno-prawnym: granice odzwierciedlające ogólną istotę prawa i systemu prawnego; granice wynikające z uczciwości i racjonalności prawnie istotnego zachowania podmiotu prawa; granice wynikające z rzetelności prawnie istotnych zachowań pracownika. Grupę granic formalno-prawnych o charakterze określającym stanowią: granice wynikające ze sposobów wykonywania przez pracownika praw pracowniczych; przestrzenno-czasowe granice wykonywania przez pracownika praw pracowniczych. Grupa granic o obiektywno-podmiotowym charakterze prawnym jest określona przez istotę i charakter konkretnej osobowości prawnej pracownika wykonującego prawa pracy w określonym okresie czasu. Wnioski do artykułu podsumowują wyniki badania.

**Słowa kluczowe:** granice prawa pracy, prawomocność, pracownik, prawa pracownicze pracownika, stosunek pracy.

**LIMITS OF EMPLOYEE’S EXERCISE OF LABOR RIGHTS****Yuliia Ostapenko***Candidate of Law*

ORCID ID: 0000-0003-3859-6615

e-mail: Yu\_Ostapenko@ukr.net

**Abstract.** The article comprehensively defines the legal essence of the limits of the employees’ labor rights. The author analyzes the positions of scientists regarding the understanding of the boundaries of the person to exercise his rights, and also identifies relevant approaches to determining the types of limits for the rights exercising. On the basis of this, the definition of the “limits of the employee’s labor rights” concept is formulated and their types are highlighted. In the group of limits of a moral and legal nature, the author includes: boundaries that reflect the general essence of law and the legal system; limits due to the fairness and reasonableness of the legally significant behavior of the subject of law; limits due to the good faith of the legally significant behavior of the employee. The group of boundaries of a formal-legal, determinant nature is made up of: limits conditioned by the methods of the employee’s labor rights implementation; the spatial and temporal limits of the employee’s labor rights implementation. The group of boundaries of an objectively subjective legal nature is determined by the essence and nature of the specific legal personality of the employee who exercises labor rights in a certain time period. Conclusions generalize the results of the research.

**Key words:** employee, employees’ labor rights, labor relations, legality, limits of the employees’ labor rights.

**МЕЖІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ****Юлія Остапенко***кандидат юридичних наук*

ORCID ID: 0000-0003-3859-6615

e-mail: Yu\_Ostapenko@ukr.net

**Анотація.** У статті комплексно окреслюється юридична сутність меж здійснення працівниками трудових прав. Автором аналізуються позиції учених щодо розуміння меж реалізації особою її прав, а також виявляються актуальні підходи до визначення видів меж здійснення прав. На основі цього формується визначення поняття меж здійснення працівником трудових прав та виокремлюються їх види. До групи меж морально-правового характеру автор відносить межі, що відображають загальну сутність права та правової системи; межі, обумовлені справедливністю та розумністю юридично значимої поведінки суб’єкта права; межі, обумовлені добросовісністю юридично значимої поведінки працівника. Групу меж формально-юридичного, визначального характеру складають межі, обумовлені способами здійснення працівником трудових прав; просторово-часові межі здійснення працівником трудових прав. Група меж об’єктивно-суб’єктного правового характеру окреслюється сутністю та характером конкретної правосуб’єктності працівника, котрий здійснює трудові права, у певний період часу. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

**Ключові слова:** межі трудових прав, правомірність, працівник, трудові права працівника, трудові правовідносини.

**Вступ.** Специфічним для сучасного трудового права є те, що в процесі еволюції правового регулювання трудових прав працівників працівник як сторона трудових відносин, що традиційно розуміється як найменш захищена сторона цих відносин, отримав в процесі боротьби проти експлуатації трудового ресурсу низку трудових прав. Саме у цьому сенсі слід погодитись із українською вченою А.С. Сидоренко в тому, що «працівник, незважаючи на своє положення відносно іншої сторони трудового договору – роботодавця, має достатньо великий обсяг суб'єктивних прав, що не дають змогу розглядати його як виключно «слабку» сторону правовідносин» (Сидоренко, 2011: 2). Окреслене принаймні означає, що сучасний найманий працівник володіє низкою трудових прав, утім, обсяг та перелік цих прав не мають жодного значення, якщо ці права він не має змоги здійснити в практичній дійсності; здійснення трудових прав працівником не є абсолютною категорією, воно обумовлює певні обов'язки працівника щодо здійснення власних трудових прав, принаймні діяти в певних межах.

Загалом під здійсненням працівниками трудових прав пропонуємо розуміти процес активного чи пасивного вжиття безпосередньо працівником дій (заходів), котрі спрямовані на реалізацію положень законодавства про працю, що створює умови для соціально-правових можливостей працівника щодо володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей задля задоволення власних законних потреб та інтересів. Це визначення дає підстави стверджувати, що поняття свободи здійснення працівниками трудових прав та меж відповідних можливостей становить важливу теоретичну та практичну проблему, яка досі не є вирішеною. Загострює актуальність означеного питання той факт, що чинний КЗпП України, а також проекти кодифікованих законів про працю, що перебувають на розгляді у національному парламенті, загалом не закріплює норми, які б регулювали універсальні межі здійснення трудових прав працівника і, відповідно, зловживання такими правами. Важливість цього питання підтверджує також вітчизняна та зарубіжна практика, в якій все більш помітними є випадки зловживання працівниками своїми правами, зокрема, з шахрайською метою (Гладкий, 2018: 198–199; Shepherd, 2018: 1–21).

**Основна частина.** Окремі аспекти меж здійснення працівниками трудових прав були предметом досліджень багатьох українських і зарубіжних учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.І. Запара, І.Я. Кисельов, Т.Г. Маркіна, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, І.О. Снігирьова, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева. Водночас необхідно констатувати, що наукові дослідження, присвячені комплексному встановленню сутності здійснення працівниками трудових прав та їх меж, залишаються недостатньо вивченими, що обумовлює доцільність проведення наукового дослідження зазначеної тематики. Між тим викладене також зумовлює необхідність здійснення на підставі аналізу наукових напрацювань розкриття змісту та меж здійснення працівниками прав під час виконання трудової функції.

**Мета статті** полягає в комплексному окресленні сутності меж здійснення працівниками трудових прав. Для досягнення цієї мети аналізуються чинне законодавство, наукові напрацювання українських і зарубіжних учених, а також виконуються такі завдання:

- 1) проаналізувати позиції учених щодо розуміння меж реалізації особою її прав;
- 2) виявити підходи вчених до окреслення видів меж здійснення прав;
- 3) сформулювати визначення поняття «межі здійснення працівником трудових прав»;
- 4) виокремити та проаналізувати основні види (типи) меж здійснення працівником трудових прав;
- 5) узагальнити результати дослідження.

**Результати.** Визначаючи сутність поняття «межі здійснення працівником трудових прав», спершу звернемо увагу на те, що сам термін «межі здійснення права» фактично «вже є різновидом правових обмежень для однієї особи і правовою гарантією забезпечення свободи дій для іншої» (Марценко, 2013: 81). При цьому слід мати на увазі, що межі здійснення прав за своєю природою є неоднорідними, тому в теорії права ці межі, як правило, поділяються на загальні та спеціальні. Під загальними межами здійснення права прийнято розуміти неконкретизовані законом обмеження, необхідні для захисту основ конституційного ладу, моральності, здоров'я, прав і законних інтересів інших осіб, забезпечення оборони й безпеки держави. Спеціальні межі здійснення права – це певні заборони та приписи правових норм різних галузей права (Пустовалов, 2009). У цьому сенсі О.О. Поротикова виокремлює такі класи меж здійснення суб'єктивних прав, як універсальний клас меж здійснення суб'єктивних прав (він обмежує здійснення будь-якого суб'єктивного права в межах будь-яких правовідносин); спеціальний клас меж здійснення суб'єктивних прав (передбачає використання прав за умови прямого закріплення в нормах окремих інститутів) (Поротикова, 2002: 73).

Критично аналізуючи пропоновану вченими класифікацію меж здійснення суб'єктивних прав, доходимо висновку про те, що ця класифікація не є досконалою, хоча загалом відображає видову структуру зазначених меж. Цю позицію можемо пояснити тим, що порушення універсальних меж не завжди буде визнаватись як зловживання правом, а межі, що визначені через спеціальний поділ, не завжди можуть створювати небезпеку настання негативних наслідків. Втім, наголосимо на тому, що окреслений поділ меж здійснення прав не є достатньою мірою універсальним. Зокрема, Н.О. Дурново поділяє межі реалізації прав за нормами моралі; категоріями «розумність» і «добросовісність»; призначенням права; інтересами особи, що наділена суб'єктивними правами, та інтересами інших осіб (Дурново, 2006: 20–21). Отже, межі виконання трудових прав, які надані працівникам, можливо поділяти за низкою критеріїв, що достатньою мірою відображає багатоаспектність досліджуваного правового феномена. Ця багатоаспектність виявляється у тому, що межі

здійснення працівником трудових прав – це нормативні бар'єри, що не допускають фактичний вияв зловживання, тобто складний соціально-правовий феномен, що має сукупність суб'єктивних та об'єктивних елементів, характеризуючи ставлення працівника до зловживання та окреслюючи об'єктивацію відповідного зловживання (Остапенко, 2020: 216); правові рамки, котрими окреслюється обсяг правомірних можливостей працівника стосовно досягнення ним благ у сфері праці, досяжних шляхом реалізації ним трудових прав, без порушення трудового права та охоронюваних законом інтересів колег, трудового колективу, роботодавця, третіх осіб, суспільства та держави.

З огляду на викладене доходимо думки про те, що видова структура меж здійснення працівником трудових прав відповідно до їх характеру є такою.

1) Межі морально-правового характеру, а саме такі межі, що наявні в процесі здійснення працівником трудових прав:

– межі, що відображають загальну сутність права та правової системи; у здійсненні трудових прав працівник має враховувати сутнісну природу та спрямованість права, а саме, досягаючи благ (що виникають у результаті здійснення права), працівник не повинен привносити в суспільство (окрему групу суспільства, зокрема, в трудовому колективі, відносинах з роботодавцем) дисбаланс інтересів та обумовлювати дисгармонію цих інтересів; в окресленому контексті важливими також є похідні від меж права межі правової системи та межі правового порядку, тобто межі правової системи конкретизують межі права, вказуючи на те, сутність якого саме права має братись до уваги працівником, що здійснює свої трудові права (це має особливе значення з огляду на те, що не всі правові системи у світі мають однакову концептуальну основу та соціально-правове спрямування, визнання людини вищою соціальною цінністю);

– межі, обумовлені справедливістю та розумністю юридично значимої поведінки суб'єкта права; межа справедливості здійснення працівником трудових прав виявляється в тому, що він діє (утримується від дій), керуючись приписами закону та правилами чесності, отже, враховує права та законні інтереси інших осіб, суспільства, держави, не зловживає здійсненням своїх трудових прав; закономірним чином здійснення трудових прав працівником не може переступати межі розумності, що виявляється в тому, що працівник діє не лише доцільно, практично та раціонально в особистісному контексті (в аспекті оптимального досягнення блага з найменшими для себе втратами), але й у загальному контексті (в аспекті досягнення блага шляхом здійснення трудових прав не буде ставити під загрозу блага інших осіб, які не повинні зменшуватись, деформуватись у результаті реалізації працівником відповідного права; шкодити іншим особам тощо);

– межі, обумовлені добросовісністю юридично значимої поведінки працівника; ці межі виявляються у вимозі до того, щоби працівник у процесі реалізації трудових прав діяв як суб'єкт права, що володіє належним рівнем правосвідомості та правової культури, зокрема, не зловживаючи в практичній діяльності здійсненням власних трудових прав; таким чином, під час здійснення трудових прав працівник має додержуватися комплексу моральних засад суспільства, насамперед не зловживати трудовими правами та засобами, способами, методами й самим процесом здійснення трудових прав, що, як вбачається з викладеного, прямо впливає з меж морально-правового характеру.

2) Межі формально-юридичного, визначального характеру:

– межі, обумовлені способами здійснення працівником трудових прав; під способами здійснення працівником трудових прав у загальному сенсі можемо розуміти дії працівника, які він має право вчиняти, здійснюючи трудове право, що йому належить; у загальному контексті способами здійснення права називаються дозволені дії (активний спосіб) і стримування від дій, заборонених правом (пасивний спосіб) (Горшенев, 1972: 52); окрім того, означені способи можна класифікувати за іншими ознаками, зокрема за інституційним характером (інституційний, позаінституційний способи здійснення трудових прав); водночас слід мати на увазі, що якщо окремі трудові права працівника можуть здійснюватися різними (чи окремими) способами, то інші – лише за рахунок певних способів; таким чином, імперативність і диспозитивність варіантів способів здійснення працівником власних трудових прав окреслюють відповідні межі здійснення зазначених прав;

– просторово-часові межі здійснення працівником трудових прав; просторові межі здійснення працівником трудових прав наявні, зокрема, у питанні з'ясування рамок реалізації трудових прав мігрантами, а також трудових прав на територіях з особливим адміністративно-правовим режимом (наприклад, на тимчасово окупованих територіях України), на територіях, праця на яких здійснюється в особливих умовах (наприклад, розташування підприємств гірничодобувної промисловості).

Щодо часових меж здійснення працівником трудових прав, то вони врегульовані законодавством про працю та мають значення у процесі здійснювання прав на перерву для відпочинку й харчування протягом не більше двох годин (ч. 1 ст. 66 КЗпП України); вихідний день за шестиденного робочого тижня та два вихідні дні за п'ятиденного робочого тижня (ч. 1 ст. 67 КЗпП України); отримання компенсації за працю у святкові й неробочі дні, що визначені у ч. 1 ст. 73 КЗпП України (ст. 107 КЗпП України).

3) Межі об'єктивно-суб'єктного правового характеру. Зазначені межі окреслюються сутністю та характером конкретної правосуб'єктності працівника, котрий здійснює трудові права, у певний період часу. При цьому необхідно мати на увазі, що сутнісна особливість правосуб'єктності особи виявляється в тому, що в її рамках визначаються саме ті юридично значущі характеристики, котрі, як зауважує Ю.Я. Якимов, трансформують реальну особу, що має певні індивідуальні властивості, у носія того чи іншого правового статусу (Якимов, 1999: 19). З урахуванням того, що правосуб'єктність особи складається з правоздатності,

діездатності та деліктоздатності, можемо дійти висновку, що межі об'єктивно-суб'єктивного правового характеру здійснення працівником трудових прав є результатом обсягу його правоздатності і діездатності, що у широкому сенсі сукупно означає, що працівник може реалізувати лише ті права, якими він володіє у відповідний момент часу.

**Висновки.** Належне здійснення трудових прав працівником, що є важливим елементом реалізації цих прав, може бути лише тоді, коли здійснення цих прав достатнім чином нормативно врегульовано у законодавчому, підзаконному (зокрема, локальному) акті (чи у договірному порядку); ці права здійснюються ним без бар'єрів з боку роботодавця, його колег і трудового колективу, суспільства та держави; здійснюючи трудові права, працівник може розраховувати на відповідні забезпечувальні, охоронні, захисні заходи з боку зобов'язаних осіб та оптимальним чином отримує їх за необхідності, досягаючи необхідного ефекту; під час та/або у результаті здійснення трудових прав працівник, що здійснює ці права, отримує належною мірою та у передбачений нормативним (чи договірним) чином спосіб блага, які закладені у сенс трудових прав, котрі працівником реалізуються; працівник здійснює трудові права в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами та їх здійсненням.

Це ускладнене на практиці тим фактом, що у чинному законодавстві України про працю безпосередньо не закріплені стандарти та правила, якими би працівнику заборонялось здійснювати трудові права, виходячи за межі здійснення цих прав. Ця проблема може бути вирішена у процесі триваючої реформи законодавства. При цьому відповідні зміни законодавства повинні зумовлювати ефективне регулювання меж здійснення трудових прав працівників, що є можливим лише з огляду на комплексне розуміння природи таких меж. Сприятиме таким змінам розуміння законодавцем того, що сутність меж здійснення трудових прав працівником характеризують такі його специфічні ознаки:

- зловживання здійсненням трудових прав працівником може бути лише у сфері праці та, відповідно, в межах трудових правовідносин;
- суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є працівник;
- працівник як суб'єкт відповідного зловживання є суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним зі зловживаннями, за законом чи відповідно до іншого нормативно-правового акта (зокрема, локального), згідно з індивідуальним та/або колективним договором (контрактом);
- зловживання здійсненням працівниками трудових прав є умисною дією (бездіяльністю), що в теоретичному та практичному контексті важко піддається формалізації;
- зловживання здійсненням трудових прав працівника характеризується широтою варіативності вчинення цього зловживання;
- зловживання здійсненням трудових прав працівника спрямоване на завдання шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам та/або на максимізацію отримання блага.

#### Список використаних джерел:

1. Гладкий В.В. Працівники-шахраї та їх вплив на ефективну діяльність підприємств. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст.* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 22 листопада 2018 р.). Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2018. С. 198–199.
2. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе : монография. Москва : Юридическая литература, 1972. 256 с.
3. Дурново Н.А. Злоупотребление правом как особый вид правового регулирования (теоретико-правовой анализ) : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. Нижний Новгород, 2006. 170 с.
4. Марченко Н.С. Межі здійснення права спільної власності на житло. *Юридична Україна*. 2013. № 12. С. 79–83.
5. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 213–216.
6. Поротикова О.А. Проблемы злоупотребления субъективным гражданским правом : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. Саратов, 2002. 206 с.
7. Пустовалов П.Ю. Понятие и юридическая природа права на неприкосновенность личности. *Юристы-Правоведы*. 2009. № 1. С. 111–114.
8. Сидоренко А.С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. № 1. С. 1–10.
9. Якимов Ю.Я. Статус субъекта административной юрисдикции и проблемы его реализации. Москва : Проспект, 1999. 200 с.
10. Shepherd D., Button M. Organizational Inhibitions to Addressing Occupational Fraud: A Theory of Differential Rationalization. *Deviant Behavior*. 2018. P. 1–21. DOI: 10.1080/01639625.2018.1453009.

## References:

1. Hladkyi V.V. (2018). Pratsivnyky-shakhrai ta yikh vplyv na efektyvnu diialnist pidprijemstv [Fraudulent employees and their impact on the effective operation of enterprises]. *Priorytety rozvytku pidprijemstv u KhKhI st.*: mater. mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kropyvnytskyi, 22 lyst. 2018 r.). Kropyvnytskyi: RVL TsNTU, pp. 198–199 [in Ukrainian].
2. Gorshenev V.M. (1972). Sposoby i organizatsionnye formy pravovogo regulirovaniia v sotcialisticheskom obshchestve [Methods and organizational forms of legal regulation in a socialist society]: monografiia. Moskva: Iurid. lit. 256 p. [in Russian].
3. Durnovo N.A. (2006). Zloupotreblenie pravom kak osobyi vid pravovogo regulirovaniia (teoretiko-pravovoi analiz) [Abuse of law as a special type of legal regulation (theoretical and legal analysis)]: dis. ... kand. iurid. nauk: 12.00.01. Nizhnii Novgorod. 170 p. [in Russian].
4. Martsenko N.S. (2013). Mezhi zdiisnennia prava spilnoi vlasnosti na zhytlo [Limits of exercising the right of joint ownership of housing]. *Yurydychna Ukraina*. № 12. pp. 79–83 [in Ukrainian].
5. Ostapenko Yu.O. (2020). Osoblyvosti zlovzhyvannia zdiisnenniam trudovykh prav pratsivnykamy [Features of abuse of labor rights by employees]. *Problemy rozvytku sotsialno-trudovykh prav ta profspilkovoho rukhu v Ukraini*: mater. VIII Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 28 trav. 2020 r.). Kharkiv: KhNUVS. pp. 213–216 [in Ukrainian].
6. Porotikova O.A. (2009). Problemy zloupotrebleniia subektivnym grazhdanskim pravom [Problems of abuse of subjective civil law]: dis. ... kand. iurid. nauk: 12.00.03. Saratov. 206 p. [in Russian].
7. Pustovalov P.Iu. (2009). Poniatie i iuridicheskaia priroda prava na neprikosnovennost lichnosti [The concept and legal nature of the right to personal inviolability]. *Iurist-Pravoved*, № 1. pp. 111–114 [in Russian].
8. Sydorenko A.S. (2011). Do rozuminnia problemy zaborony zlovzhyvannia trudovymy pravamy [To understand the problem of prohibition of abuse of labor rights]. *Teoriia i praktyka pravoznavstva*. № 1. pp. 1–10 [in Ukrainian].
9. Iakimov Iu.Ia. (1999). Status subekta administrativnoi iurisdikcii i problemy ego realizatsii [The status of the subject of administrative jurisdiction and the problems of its implementation]. Moskva: Prospekt. 200 p. [in Russian].
10. Shepherd D., Button M. (2018). Organizational Inhibitions to Addressing Occupational Fraud: A Theory of Differential Rationalization. *Deviant Behavior*. P. 1–21. DOI: 10.1080/01639625.2018.1453009 [in English].