

кун, оскільки вона не може в повній мірі контролювати свої дії, а відповідно і трудову діяльність, осмислювати виконання покладених на неї трудових обов'язків. При цьому не слід змішувати позбавлення особи можливості бути суб'єктом трудового права з можливим обмеженням окремих осіб у трудовій правосуб'єктності, котра, на відміну від позбавлення, може здійснюватися не лише судом, а й іншими, визначеними законодавством України, органами, про що йдеться мова у роботі Гирича О.Г.

Також, автор звертає увагу й на те, що позбавлення в трудовій правосуб'єктності залежить від стану здоров'я особи, і ні законодавство, ні суд не встановлюють строків щодо можливого відновлення трудової правосуб'єктності, тоді як обмеження в трудовій правосуб'єктності можливе тільки на певний строк і з підстав, визначених законодавством України. Допускається тимчасове обмеження трудової правосуб'єктності і неповнолітніх працівників, працюючих жінок, інвалідів і ін.

Суттєвою складовою трудової правосуб'єктності, як зазначалось вище, є і комплекс трудових прав і обов'язків працівника як суб'єкта індивідуально-трудова правовідносин. Сукупність трудових прав і обов'язків, якими наділяються працівники, реалізуючи трудову правосуб'єктність, створюють самостійну правову категорію. Вона і визначає правове становище працівників, інакше кажучи, їх правовий статус, яким охоплюється широка система трудових прав, обов'язків, гарантій та відповідальності в разі порушення працівниками трудових функцій.

Сидоренко А.С. ,
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ВІДМОВА В ЗАХИСТІ ПРАВА ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ НАСЛІДОК ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СУБ'ЄКТАМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У наш час досить актуальною є проблема зловживання правом, в тому числі суб'єктами трудових правовідносин.

Інститут зловживання правом є відносно новим в законодавстві України та недостатньо розроблений в юридичній науці.

Відсутність в трудовому законодавстві розуміння категорії «зловживання правом» не виключає можливості наявності цього реально існуючого явища.

В нових економічних і соціальних умовах розвитку України підлягає науковому осмисленню питання зловживання правом суб'єктами трудового права і створення в зв'язку з цим ефективного механізму правового захисту сторін трудового договору – працівника й роботодавця. На сучасному етапі розвитку правової науки важко помітити за нібито законними вимогами суб'єктів трудових правовідносин випадки зловживання правом.

На наш погляд, зловживання правом можна визначити як самотійне правове явище, що завжди спирається на суб'єктивне право та формально не суперечить об'єктивному праву. Це формально правомірні дії, що не суперечать законодавству, але при реалізації яких настають негативні правові наслідки для сторін трудових правовідносин.

Особливість правових наслідків за вчинене діяння полягає в недобросовісному здійсненні суб'єктами трудових правовідносин своїх обов'язків. У них виражається ступінь негативності даного явища, а також ставлення держави до нього. Специфічним наслідком зловживання правом є відмова в захисті права тій особі, котра зловживає правом.

Наслідки зловживання правом в трудових правовідносинах застосовуються на основі рішення суду. Суб'єкти трудових правовідносин не можуть застосовувати по відношенню один до одного будь-яких санкцій при наявності в діях суб'єктів ознак зловживання правом.

Можна говорити, що прерогативою суду є встановлення факту зловживання правом, вибору між визнанням і захистом права, або відмовою в їх захисті.

На наш погляд, увагу слід звернути на такий наслідок як відмова в захисті права.

Відмова в захисті права – це не міра юридичної відповідальності, а засіб захисту. Санкція у вигляді відмови в задоволенні позову є відносно визначеною: вона встановлює нижчий і вищий рівні заходів державного впливу.

Вибір цього засобу залежить від конкретних обставин справи, від умов конкретної реалізації права з порушенням його меж:

характеру поведінки, ступеня вини. Окрім того, дана санкція передбачає можливість позбавлення особи права на захист конкретно обраної форми реалізації права. Це означає покладення на особу обов'язку усунути наслідки своїх дій. Відмова в захисті права може полягати і в позбавленні повноважень на результат, досягнутий шляхом неналежної реалізації права, або в позбавленні суб'єктивного права в цілому, або у тому й іншому одночасно.

Застосування такої санкції має певні особливості:

1) особа повинна бути суб'єктом права, а також здійснювати свої суб'єктивні права;

2) заподіяння шкоди правам та законним інтересам іншим учасникам трудових правовідносин, або створення реальної загрози настання такої шкоди;

3) суд може відмовити у задоволенні позову лише у тому випадку, якщо за захистом порушеного права звернулася особа, яка допустила зловживання правом;

4) застосування цієї санкції судом не є обов'язковим, він може як відмовити, так і не відмовляти, оскільки законодавство не містить положення, за яких суд може не застосовувати відмову у захисті права.

Слід зазначити, що вказаний нами наслідок поки недостатньо відображається на змінах в трудовому законодавстві. Тим не менше в законодавстві про працю необхідно визначити систему заходів протидії зловживанню правом, які б являли собою сукупність дій на попередження та недопущення діянь у вигляді зловживання правом, а також на притягнення до відповідальності осіб, що допустили такі дії. Проблема у встановленні правових наслідків зловживання правом полягає в такому: однією з основних ознак даного феномену є шкода (як майнова так і особиста немайнова) або створення реальної загрози її настання, але в діях особи, що зловживає правом відсутня протиправність, і як наслідок, вказану особу неможна притягнути до відповідальності. При цьому тільки відмови в задоволенні позовних вимог буде недостатньо для відновлення балансу прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Отже, можна зробити висновок про те, що у науковій літературі слід закріпити принцип недопустимості зловживання правом. Без встановлення цього принципу позитивні зміни у сфері встановлення балансу прав й інтересів суб'єктів трудових правовідносин буде відбуватися досить повільно, чим це необхідно в рамках правової дійсності.

Також, необхідно внести до чинного законодавства норму, яка б чітко тлумачила термін «зловживання правом».

Отже, зловживання правом – діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом трудового права з метою нанесення шкоди й отримання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами трудового права в процесі реалізації можливостей, закладених у нормативно правових актах.

Токарєва М.В.,
аспірантка кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

МІСЦЕ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Одним із завдань, яке можна визначити, виходячи зі змісту законодавства про працю, є сприяння поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Це пояснюється тим, що праця виступає основним джерелом існування людини, а працівник – центральним суб'єктом трудових правовідносин. Саме тому держава наділяє працівника широким переліком прав та гарантій з метою безперешкодної реалізації останнім права на працю.

Додатковою гарантією для трудящих на рівні Конституції є можливість створення колективного представника і захисника у вигляді професійних спілок. Відповідно до Основного Закону України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», працівники мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів.

Свою правозахисну діяльність профспілки здійснюють у наступних напрямках: у відносинах соціального діалогу, соціального партнерства, в розв'язанні трудових спорів, у здійсненні контролю за додержанням законодавства про працю та правил охорони праці.

Професійна спілка є універсальним представником працівників у відносинах соціального партнерства – особливої системи