

УДК 349.2

Дибань Максим Петрович,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ «IN FAVOREM» У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У статті досліджуються теоретично-правовий зміст та значення принципу «in favorem» (сприятливості) у сучасних трудових відносинах в Україні, аналізуються проблеми порушення трудових прав працівників у контексті порушення принципу «in favorem» (сприятливості) в трудових правовідносинах.

Ключові слова: принцип «in favorem», порушення трудових прав працівників, контракт, штраф, ринок праці, захист трудових прав працівників.

Duban M. The peculiarities of the implementation of the principle "in favorem" in labor relation

In the article in-legal maintenance and value of principle of «in favorem» (to favourableness) are investigated in modern labour relations in Ukraine. The types of violation of labour rights for workers are analysed in the context of violation of principle of «in favorem» (to favourableness) in labour legal relationships.

Key words: principle of «in favorem», violation of labour rights for workers, contract, fine, labour-market, protection of labour rights for workers.

Дыбань М.П. Особенности реализации принципа «in favorem» в трудовых правоотношениях

В статье исследуется теоретически-правовое содержание и значение принципа «in favorem» (благоприятности) в современных трудовых отношениях в Украине. Анализируются проблемы нарушения трудовых прав работников в контексте нарушения принципа «in favorem» (благоприятности) в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: принцип «in favorem», нарушения трудовых прав работников, контракт, штраф, рынок труда, защита трудовых прав работников.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці відображає тенденції розвитку трудових відносин. Проте економічна нестабільність створює умови для порушення трудових прав працівників. Трудовий договір виступає як основна підстава виникнення трудових правовідносин, є своєрідним каталізатором узгодження інтересів працівників та роботодавців. Передусім це стосується принципу «in

favorem) (сприятливості) як гарантії непогіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю.

Стан дослідження. Проблема сприятливості працівникам у трудових відносинах не є новою в доктрині трудового права. Питання захисту трудових прав працівників у контексті дії трудового договору у своїх працях досліджували вчені В.М. Андріїв, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, В.С.Венедіктов, Н.О. Мельничук, М.О. Мішук, О.В. Лавріненко, І.Я. Кисельов, І.С. Сахарук, К.Л. Томашевський, С.М. Черноус, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Але розвиток суспільства та держави сприяє виникненню новітніх тенденцій у трудових відносинах, що спонукає до їх подальшого глибокого вивчення та аналізу.

Мета цієї статті – розкрити теоретично-практичні проблеми порушення принципу «*in favorem*» у трудових правовідносинах як фактичного недотримання вимог законодавства про працю, що призводить до нівелювання демократичних засад у трудових відносинах загалом.

Виклад основного матеріалу. На підставі практичного аналізу практики трудових відносин варто торкнутися проблеми недотримання встановлених законодавством про працю гарантій становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю. Йдеться про порушення принципу «*in favorem*» (сприятливості). Поняття «*in favorem*» (від лат. *in favorem*) буквально означає «на користь когось», «сприяння комусь» [1, с. 14]. У трудовому праві в основу принципу «*in favorem*» (сприятливості) покладено положення, що договори про працю (трудові договори, колективні договори) не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами законодавства, але при цьому можуть його покращувати (принцип «*in favorem*»). Положення щодо недопустимості обмеження прав людини (в тому числі і трудових) закріплено в міжнародному законодавстві, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966, де записано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що стосовно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, така держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним

з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві [2]. Принцип «in favorem», підкреслює вчений І.Я. Кисельов, застосовується щодо співвідношення угод про працю з трудового права. Цей принцип відображає специфіку галузі трудового права, визначає пріоритет норми з ширшим для працівника обсягом прав і гарантій, у тому ж числі і у випадках співвідношення між собою приписів різної юридичної сили [3, с. 17.]. За його допомогою, на думку І.В. Аленіної, повинні вирішуватися більшість ієрархічних, а також диференційних і змістових протиріч норм трудового права [4, с. 89]. У законодавстві про працю України принцип «in favorem» втілений у статті 9 КЗпП України, згідно з якою умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [5]. Як слушно вказує теоретик права В.А. Четвернін, за змістом трудового законодавства працівник при укладанні трудового договору повинен бути привілейованою стороною, якій держава гарантує мінімальні умови договору на його користь (привілейований мінімум) [6, с. 18.]. Підтримуючи вказану точку зору, вважаємо за доцільне наголосити, що саме дотримання в трудовому договорі гарантій, визначених законодавством (тривалість робочого часу, право на щорічні відпустки, мінімальна заробітна плата тощо), є ефективними важелями реалізації гуманістичної функції трудового права. Разом з тим лібералізація трудових відносин, збільшення можливостей для роботодавців мають не лише позитивні наслідки щодо розширення додаткових умов трудового договору (соціальний пакет тощо), але й поглиблюють проблеми порушення трудових прав працівників, що по суті призводить до недотримання принципу «in favorem». Досить критичну позицію щодо змісту статті 9 КЗпП України висловлюють розробники Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які розглядають вказану статтю як перешкоду для інтенсифікації використання трудового творчого потенціалу працівників, що у цілому позбавляє сторони договорів про працю стимулів у прийнятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків [7, с. 78]. У зв'язку з цим слід торкнутися питання меж застосування принципу in favorem у трудовому договорі. На нашу думку, відмова в трудовому договорі від трудових гарантій, визначених у законодавстві про працю, є неправомірною і не

може допускатися навіть за умови компенсації такої відмови іншими видами гарантій, пільг тощо. Тому збереження в процесі реформування трудового законодавства України принципу *in favorem* є нагальною потребою сьогодення. У статті 47 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) від 20.05.2015 зазначається, що окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором [8]. У цьому питанні підтримуємо точку зору науковця О.В.Лавріненка, який обґрунтовує, що обумовлена ринковими відносинами модернізація механізму реалізації принципу *in favorem* у механізмі регулювання трудових відносин не заперечує його домінуюче місце в системі регулювання трудових відносин [9, с. 501]. У науковій літературі також обстоюється позиція, що дія принципу *in favorem* повною мірою відповідає правовій природі трудових прав, який повинен знаходити практичну значимість у тому, що визначення сторонами умов трудового договору ні в якому разі не повинно призводити до погіршення умов праці працівника порівняно з обов'язковими положеннями закону країни [10, с. 60]. Як бачимо, практика засвідчує про фактичне ігнорування роботодавцями дотримання принципу *in favorem* у трудових відносинах. За результатами дослідження, проведеного Дослідницьким центром компанії Head Hunter, на українському ринку праці порушення трудових прав працівників стало масовим явищем. Три чверті респондентів заявляють, що роботодавці у різний спосіб порушують їхні законні права. Здебільшого роботодавець порушує право на відпустку (43 % респондентів), на оплату праці (42 %) і компенсацію у разі звільнення (37 %). Попри часті випадки порушення трудових прав респонденти не готові активно їх відстоювати. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, звертаються до роботодавця або у профспілку. Решта – обурюються, але діяти не наважуються (27 %), або просто спокійно ставляться до незначних порушень (26 %). Частина працівників вважають за краще скоріше звільнитися, якщо умови праці їх не влаштовують, ніж відстоювати свої права. А ще 18 % опитаних – не вірять у результативність боротьби працівників за свої права. При цьому 78 % респондентів визнали, що хоча б раз у житті намагалися відстоювати свої трудові права. Частіше працівники розмовляли з роботодавцем (42 %), намагалися пояснити, що їх не влаштовує. 30 %

радилися з колегами і просили поради. А випадки звернення до суду або у профспілку траплялися досить рідко (2 %) [11].

Поширеним явищем щодо порушення принципу «in favorem» у трудових відносинах є порушення трудових прав працівників на оплату праці. Виплата заробітної плати в конвертах, невиплата вихідної допомоги при звільненні попри встановлену відповідальність роботодавців стали звичайною практикою у сфері праці. Правозахисники підкреслюють, що при виникненні трудового спору про оплату праці роботодавці намагаються ускладнити процес збирання та надання працівниками необхідних доказів, включаючи незаконні відмови у видачі довідок про розміри заробітної плати та інші [12, с. 440-441]. Така ситуація негативно позначається на сумлінності працівників як сторони трудового договору, бо нівелюється довіра в трудових правовідносинах, а це у свою чергу впливає на ринок праці в цілому.

На практиці неодноразово зустрічаються випадки порушень права на оплату праці та відпустки і тих категорій працівників, для яких встановлені додаткові пільги та гарантії чинним законодавством, а саме: ветерани праці, жінки, які мають дітей, тощо.

До прикладу. 14.03.2012 Солом'янський районний суд м. Києва виніс рішення у справі № 2-1840 2012 рік за позовом ОСОБА_2 до ВАТ «Домобудівний комбінат № 3» про зобов'язання надати щорічну відпустку. Посилається позивач у заяві на те, що з липня 2010 року працює юрисконсультантом. Вона звернулася до відповідача із заявою про надання їй щорічної відпустки з 03.01.2012 на 28 календарних днів, яка відповідачем була залишена без уваги та реакції. Сторони в судовому засіданні підтвердили, що відпустка позивачці на підставі поданої нею заяви не надана до цього часу.

Встановлено також, що позивачка є ветераном праці, про що свідчить посвідчення серії С № 188615 від 15.06.2011.

На підставі аналізу чинного законодавства суд дійшов висновку, що з боку відповідача мали місце порушення норм трудового законодавства, Законів України «Про відпустки» та «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» при вирішенні питання про терміни надання позивачці відпустки за 2011-2012 роки, прав позивачки на отримання чергової щорічної відпустки відповідно до поданої заяви, а тому вважає її вимоги обґрунтованими. Позов задоволено [13].

Порушують роботодавці принцип «in favorem» також під час притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, застосовуючи такий вид дисциплінарного стягнення, як штраф, що не передбачено законодавством про працю і погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством. Слід відмітити, що проблема застосування штрафів у трудових правовідносинах як виду дисциплінарного стягнення неодноразово піднімалася у спеціальній науковій літературі. У доктрині зустрічаються різні подекуди спірні точки зору. Зокрема, вчений І.Я. Кісельов вважав, що застосування штрафу як виду дисциплінарного стягнення можливе за таких умов:

1) законодавчого обмеження розмірів штрафів;

2) встановлення обов'язку роботодавців спрямовувати кошти, які надійшли на підставі накладання штрафів, на благо трудового колективу [14, с. 103-104]. Як наголошує Н.О. Мельничук, більшість роботодавців переймають зарубіжні стилі управління та принципи побудови бізнесу. Між працівником і роботодавцем з'являються нові форми взаємовідносин. Зокрема, це стосується і відповідальності: існуючі в трудовому законодавстві заходи останньої у виді догани або звільнення вже не є актуальними і єдино можливими; натомість з'являються заходи, так би мовити, «більш капіталістичні», притаманні ринковим відносинам. Такими є штрафи за запізнення на роботу, невчасне виконання поставленого завдання, порушення внутрішніх корпоративних правил (приміром, за куріння чи недодержання корпоративного стилю в одязі) тощо, або зобов'язання працівника відпрацювати час, протягом якого він був відсутній, навіть, якщо це відбувається у вихідний чи позаробочий час та ін. Сьогодні настав час переглянути підходи, які застосовує роботодавець при визначенні юридичної відповідальності [15, с. 200]. Розглядаючи зарубіжний досвід забезпечення трудової дисципліни, вчений Д.Є. Кутومانов до прогресивних і дієвих механізмів стимулювання трудової діяльності відносить можливість накладання грошового штрафу на (злісного) порушника трудової дисципліни. Науковець констатує про відсталість вітчизняного законодавства в цьому питанні [16, с. 134]. Вчений М.О. Міщук звертає увагу, що незважаючи на те, що підстав для накладення штрафу в трудових відносинах законодавством про працю не передбачено, така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як видів дисциплінарного впливу в колективних

договорах та Правилах внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку з цим він пропонує на законодавчому рівні визнати штраф одним із видів дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни та розробити механізм його застосування [17, с. 28].

Про можливість передбачати застосування штрафів у контракті як виді трудового договору пише І.В. Зуб, на думку якого, на підставі аналізу змісту частини третьої статті 21 КЗпП варто констатувати, що сторони трудового договору мають право передбачати штрафи у контракті, адже до їхньої компетенції належить визначення сфери відповідальності сторін [18, с. 43]. Ю.В. Баранюк вказує, що з метою підвищення трудової дисципліни недоцільно позбавляти сторони трудового договору можливості встановлювати додаткові види дисциплінарних стягнень з одночасним наданням додаткових пільг і переваг. Питання про те, чи погіршує зміст контракту становище працівника порівняно з вимогами чинного законодавства, повинно вирішуватися, виходячи з того, що окремі погіршення компенсуються значно більшими перевагами і пільгами, які вписані у змісті цього контракту [19, с. 9]. Слід звернути увагу, що в процесі реформування законодавства про працю прослідковується тенденція відмови від контракту як від особливої форми трудового договору, зокрема розробники проекту Трудового кодексу України № 1658 поняття контракт не застосовують. Ми вважаємо, що відмова від контракту в трудових відносинах є обґрунтованою. Це припинить практику застосування контрактів, що містять умови, які погіршують становище працівників порівняно з вимогами чинного законодавства. Впровадження контракту в трудових відносинах не лише не виправдало себе, а й спричинило порушення трудових прав працівників щодо укладання контрактів не лише у випадках, визначених законами, встановлення у змісті контрактів подовженої тривалості робочого дня, а відповідно і робочого тижня (більше 40 годин на тиждень), встановлення повної матеріальної відповідальності для тих категорій працівників, які не входять до визначеного законодавством переліку, застосування штрафів тощо. Фактично на практиці контракт перетворився у строковий трудовий договір, який містить пресингові аспекти впливу роботодавця на працівників, але в якому відсутні суттєві гарантії покращення становища працівника. Тому, відмова від контракту в сучасних умовах є виправданою і своєчасною.

Наведені точки зору дозволяють зробити висновок, що розвиток суспільних відносин у сфері праці, дійсно, зумовлює необхідність вдосконалення концепції трудо-правової відповідальності працівників. І, можливо, на перспективу за умов економічно стабільного ринку праці доцільно буде на законодавчому рівні запровадити штрафи як вид дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни. Але в умовах сьогодення нам видається такий підхід передчасним та навіть загрозливим для реалізації захисту трудових прав працівників. Погоджуємося з вченим Д.О. Новіковим, який слушно зазначає, що теорія штрафів не відповідає засадам трудового права, але відповідає сучасним тенденціям «гнучкості» в трудовому праві. Лише негайна активізація діалогу між державою, представниками працівників та роботодавцями зможе послабити наростаючий вплив тенденції дерегулювання в трудовому праві, відновити баланс інтересів сил сторін трудових правовідносин та припинити розмови про можливість введення штрафу як дисциплінарного стягнення [20, с. 19]. Відповідно доречним вважаємо невиключення у статтю 362 проекту Трудового кодексу України № 1658, де визначено дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників, такого виду дисциплінарного стягнення, як штраф. На цьому етапі розвитку трудових відносин, на нашу думку, зарано запроваджувати штраф як вид дисциплінарного стягнення, тому що це ще більше погіршить становище працівників і не сприятиме захисту їх трудових прав.

Висновки. Враховуючи проведені у цій статті дослідження проблем теорії та практики щодо порушень принципу «*in favorem*» (сприятливості) у трудових відносинах, ми дійшли таких висновків: аналіз практики трудових правовідносин дозволяє констатувати, що порушення принципу сприятливості насамперед торкається права на оплату праці, права на відпустки, неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів, погіршення становища працівників порівняно з вимогами чинного законодавства у змісті контракту як особливого виду трудового договору; особливості розвитку суспільства і держави, зокрема у сфері сформованості ринку праці, безпосередньо впливають на процес демократизації трудових правовідносин і визначають ступінь захисту трудових прав працівників, а відповідно вказують на рівень реалізації принципу «*in favorem*» (сприятливості) у трудових правовідносинах. Складні економічні реалії,

хаотичність ринку праці зумовлюють необхідність спрямувати реформаторські процеси у трудовому законодавстві не лише на збереження принципу «in favorem» (сприятливості), але й на суттєве поглиблення його значення для сторін трудового договору, що дозволить підвищити ступінь захисту працівників від порушення їх трудових прав. Такий шлях відповідає європейським інтеграційним вимогам побудови сучасної Української держави.

Список використаних джерел:

1. Латинизмы (слова, выражения, сокращения) в современном английском языке науки: Методическое пособие по чтению текстов научной прозы на английском языке / Калинингр. ун-т; сост. В.М. Аристова, Г.Г. Корсакова. – Калининград, 1997. – 36 с.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ ООН від 16.12.1966: Електронний ресурс – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М., 1998. – 263 с.
4. Аленина И.В. Пределы применения принципа «in favorem» при регулировании трудовых отношений / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2015. - №4 (45). - С. 87-95.
5. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 01 вересня 2016 р.: (Офіц. текст). - К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016. – 120 с.
6. Четвернин В.А. Введение в курс общей теории права и государства. Учебное пособие. – М.: Институт государства и права РАН, 2003. – 204 с.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.С. Сичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015: Електронний ресурс – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
9. Лавріненко О. В. Сучасні тенденції застосування принципів in favorem та in reus в регулюванні трудових відносин та їхній вияв у процесі кодифікації законодавства України про працю / О.В. Лавріненко // Форум права. – 2011. - № 2. - С. 496-503.
10. Беликова К.М. К вопросу о выборе права, примененного к трудовым отношениям с участием работников из стран БРИКС /К.М. Беликова // Экономика и право. – 2015. - № 9. – С. 59-66.
11. Три чверті українців працюють в умовах порушення трудових прав: Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.unian.ua/society/792367-tri-chverti-ukrajintsi-works-in-conditions-of-violation-of-labor-rights.html>.
12. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці / З. Шевчук. – Публічне право. – 2012. - № 4 (8). – С. 437-441.
13. Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 14.03.2012 у справі № 2-1840 2012 рік знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень: Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21877458>.
14. Кисельов И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М., 1998. – 263 с.

15. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
16. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія / Д.Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – 448 с.
17. Мішук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Мішук. – Адвокат. - № 4 (151). – С. 26-28.
18. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 2-ге вид., допов. – К.: А.С.К., 2002. – 303 с.
19. Баранюк Ю.В. Контракт як вид трудового договору: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Баранюк Юлія Валеріївна; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 1999. – 16 с.
20. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві / Д.О. Новіков – Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. - № 10.2. - Том 2. – С. 17-19.