

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

ІНТЕРЕС ЯК ОБ'ЄКТ ЗАХИСТУ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Сонін О. Є.

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, м. Сімферополь, Україна.

Статтю присвячено дослідженню змісту категорії «інтерес», як вона розуміється в науці та в актах законодавства про працю. На цій підставі опрацьовуються пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в частині, що стосується теми дослідження.

Ключові слова: захист права, спосіб захисту права, інтерес.

Відсутність визначеності щодо змісту категорії „інтерес” в правовій науці взагалі, і в науці трудового права – зокрема, є наочною. Рівню наукового осмислення цієї категорії відповідає незадовільний стан законодавства про працю, в якому використовується згадане поняття. За таких обставин визначення змісту поняття „інтерес”, який є притаманним для нього в межах сфери дії трудового права, та вирішення питання про можливість захисту інтересу і способи, в які він міг би захищатись, є актуальними завданнями науки трудового права. Тому метою даної статті є спроба вирішити питання про можливість визнання інтересу об'єктом захисту в сфері дії законодавства про працю.

Дана проблема, в принципі, була предметом аналізу науковців-фахівців у галузі трудового права. Спроба її вирішення була здійснена низкою вчених. Одним з перших до неї звернувся Лазор В. В. Він запропонував увести до законодавства про працю поряд з правовою конструкцією трудових спорів конструкцію трудових конфліктів, які, зокрема, мають своїм предметом захист трудового інтересу працівників [1, с. 6]. З метою проілюструвати наведену пропозицію Лазор В. В. посилався, зокрема, на частину четверту ст. 79 КЗпП, яка передбачає при складанні графіків відпусток врахування інтересів виробництва та „особистих інтересів працівників”.

Лазор В. В. цілком слушно зазначає на те, що інтереси працівника в випадку їх неврахування при складанні відповідного графіку не підлягають захисту як порушене право, та вказує, що надаючи перевагу іншим факторам, які враховуються при складанні графіку відпусток, роботодавець не скоює правопорушення, а лише реалізує надані йому права. Отже, за певних умов, працівник може довічно отримувати відпустку в грудні, що не порушує його права, але порушує його інтереси. Тому Лазор В. В. запропонував встановити правові форми, в яких інтереси працівника можуть бути реалізовані, і для цього обґрунтовує необхідність встановлення процедури і форм вирішення трудових конфліктів. Суттєвим є те, що цей автор звернув ува-

гу на проблему, шляхи ж її вирішення, на нашу думку, мають бути іншими, ніж запропоновані цим автором.

Трудо-правові наукові дослідження проблеми трудо-правового інтересу на цей час роботою Лазора В. В. не вичерпуються. До цієї проблеми зверталась і Золотухіна Л. О., яка зокрема виклала власне розуміння інтересу у трудовому праві як „результату відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб цих суб'єктів” [2, с. 3-4]. Ця авторка зазначає також, що „інтереси є спонукальною силою для встановлення, зміни та припинення правових відносин”, що „право відображає суспільно значущі інтереси шляхом встановлення умов і засобів їх реалізації”, що „законний інтерес акцентує увагу держави на тому, що може стати предметом правового регулювання” [2, с. 5-6].

Наведені положення, що містяться у наукових працях з трудового права, не дають чіткої відповіді на головні питання: чим же саме є інтерес; як інтерес співвідноситься із суб'єктивним правом, відрізняється від нього; чи може взагалі та в який спосіб може захищатись інтерес. Викладені недоліки досліджень Лазора В. В. та Золотухіної Л. О. можна виправдати, пославшись на загальний стан науки трудового права, яка впродовж тривалого часу взагалі категорію інтересу ігнорує. Тому їх роботи на шляху встановлення змісту поняття „інтерес” є першим кроком, який передбачає і наступні.

Тому ще більш цікавим і несподіваним є стан осмислення проблеми інтересу та його захисту в інших галузевих юридичних науках, зокрема, – цивільного та господарського права. Відповідні нормативно-правові акти (Цивільний кодекс, Цивільний процесуальний кодекс, Господарський і Господарський процесуальний кодекси) впродовж тривалого часу і широко використовують поняття інтересу (законного інтересу, охоронюваного законом інтересу). Однак юридична наука і стосовно цих актів законодавства не виявила здатності відповісти на питання, що ставляться у цій статті. Зазвичай йдеться про „складність (багатоплановість) ролі інтересу в праві”, про його спонукальну, структуроутворюючого елемента правового статусу, захисну функції [3, с. 5]. Але ж, по-перше, необхідно визначити що саме є інтересом. Для цього необхідно виокремити інтерес від (очевидно) парної правової категорії – суб'єктивного права; встановивши в такий спосіб відмінності права від інтересу – відповісти на питання про можливість (доцільність) та способи захисту інтересу. З урахуванням ж різноманітності термінології (епітетів, якими позначається інтерес – законний, охоронюваний законом тощо), треба вирішити ще й питання про різницю між простим, законним та охоронюваним законом інтересами. Відповіді на ці питання в науці цивільного чи господарського права автору цієї статті знайти не вдалося.

Свій внесок у справу ускладнення проблеми, що розглядається, зробив і Конституційний Суд України, який зазначає, зокрема, на те, що: 1) „інтерес є самостійним об'єктом правовідносин, реалізація якого задовольняється чи блокується нормативними засобами”; 2) „інтерес... перебуває у ... зв'язку із суб'єктивними правами, але прямо ними не опосередковується, тобто виходить за межі останніх”; 3) „інтерес... зумовлюється загальним змістом такого (об'єктивного – *Авт.*) права і є його

складовою”; 4) „види і зміст охоронюваних законом інтересів... як правило, не визначаються у статтях закону, а тому фактично є правоохоронюваними”. Отже, Конституційний Суд дійшов висновку про те, що інтерес у праві є певним прагненням особи, яке закону не суперечить (чи принаймні не є протиправним), межі і зміст інтересу законом не визначається (чим він відрізняється від суб’єктивного права), а тому інтерес не захищається законом, а знаходиться під правовою охороною. Усвідомивши викладене, Конституційний Суд робить несподіваний висновок про те, що інтерес – це „правовий феномен, який хоча: а) і виходить за межі змісту суб’єктивного права; б) а тому не може суперечити Конституції і законам України...; в) означає прагнення (не юридичну можливість) до користування... конкретним... благом; г) має на меті задоволення... потреб; д) розглядається як простий легітимний дозвіл, тобто такий, що не заборонений законом; але при цьому: е) є самостійним об’єктом судового захисту та інших способів правової охорони” [4].

Оскільки збагнути з викладеного, що саме єдиний орган конституційної юрисдикції розуміє під інтересом та як за викладених обставин він бачить собі захист інтересу, важко, спробуємо зробити власний висновок з цього слів: інтерес не є суб’єктивним правом, він є певним прагненням, домаганням особи до яких-небудь благ. Це означає, що закон не встановив міру дозволеної (чи не забороненої) поведінки особи, не визнав за такою особою навіть юридичної можливості щось робити (чогось очікувати від іншої особи); не надав „заінтересованій” особі засобів примусу до її контрагентів, а отже, – не підтримує її прагнення засобами державного примусу. В який спосіб за таких обставин інтерес підлягає судовому захисту Конституційний Суд нічого не сказав, скоріш за все – не зміг збагнути. Він в цьому не є поодиноким з огляду на зміст ст. 16 ЦК.

Нарешті, Конституційний Суд виклав у зазначеному рішенні вкрай важливу для усвідомлення його розуміння змісту та місця інтересу думку: „... інтерес регулює ту сферу відносин, заглиблення в яку для суб’єктивного права законодавець вважає неможливим або недоцільним” [3]. Якщо ігнорувати невіддале зазначення на те, що інтерес щось регулює (на це нездатне навіть право, якщо йдеться про право суб’єктивне), не можна заперечувати думку Суду про те, що інтерес визнається там (на такій ділянці суспільних відносин, стосовно таких домагань особи), де неможливо чи недоцільно встановлювати право особи.

Таке зазначення уявляється вкрай доречним з огляду на наведений В.В. Лазор приклад (частину четверту ст. 79 КЗпП): законодавець, наче, не визнав за доцільне надати працівникові можливість більш вагомо впливати на вирішення питання про черговість надання відпусток, тому інтереси працівника зважуються з інтересами роботодавця, взаємоузгоджуються, а в разі відсутності узгодженості між їхніми інтересами в силу фактичного становища роботодавця у трудових правовідносинах останній приймає рішення на свою користь. То що ж тут захищати та в який спосіб? Зауважимо, що є випадки, коли законодавець визнає певну суспільну значущість прагнень працівника, який зацікавлений у наданні йому відпустки у певний час. В таких випадках за працівником визнається право на надання відпустки в зручний для нього час (частина одинадцята ст. 10 Закону „Про відпустки”).

Саме таке розуміння інтересу уявляється автору правильним. Але ж воно зроблено за допомогою традиційного для вітчизняної науки методу, коли спочатку проблема вирішується, а потім для виправдання зробленого рішення підбираються приклади, які його підтверджують.

Тому з метою вирішення питання про зміст поняття інтересу та його місце серед інших правових явищ є необхідним аналіз положень актів законодавства про працю, які використовують цю категорію. В Кодексі законів про працю слово „інтерес” вживається більше, ніж 10 разів. Зокрема, воно використовується в ст. 10 і 12 КЗпП, положення яких визначають мету колективного договору як „регулювання” певних відносин та „узгодження інтересів” його сторін та встановлюють як наслідок відмови певної первинної профспілкової організації від участі в представницькому органу з укладення колективного договору втрату нею права „представляти інтереси працівників”. Подібні за змістом наведеному правилу ст. 12 КЗпП положення ст. 43, 97, 224 КЗпП надають певним особам відповідні повноваження з огляду на мету реалізації такими особами „інтересів працівників”.

В інших випадках законодавець пов'язує з наявністю інтересів певні правові можливості самого працівника чи інших осіб, що протистоять йому в індивідуальних трудових відносинах чи діють від його імені в цих відносинах. Так, ст. 23 КЗпП обумовлює можливість укладення строкового трудового договору зокрема „інтересами” працівника. Ст. 79 КЗпП, як зазначалося вище, передбачає врахування інтересів працівників при складанні графіків відпусток. Ст. 130 КЗпП передбачає врахування інтересів працівників при притягненні їх до матеріальної відповідальності, тому обсяг прав роботодавця щодо працівників-правопорушників при притягненні їх до матеріальної відповідальності встановлено з урахуванням зазначених інтересів.

В усіх наведених випадках законодавець обмежується лише тим, що серед інших соціально-економічних прагнень працівника, на які зазвичай в законі не зазначається, виокремлює шляхом зазначення на їх існування певні такі прагнення (прагнення отримати у певний час відпустку, прагнення встановити певні умови в колективному договорі) та встановлює правові форми, в яких такі прагнення можуть реалізовуватись. Такими формами визнаються переговори та досягнуті за їх результатами домовленості (умови колективного, трудового договору, інших угод між сторонами колективних чи індивідуальних трудових відносин). Найбільш наочно тезу про саме таке ставлення законодавця до зазначених прагнень (інтересів) працівників ілюструють правила Кодексу законів про працю, які поширюються на колективні договори. Шляхом укладення колективного договору сторони врегульовують індивідуальні трудові відносини. Оскільки метою укладення колективного договору є прагнення працівників отримати додаткові трудові права, більший обсяг таких прав, ніж його визначено в актах законодавства, при встановленні умов колективного договору відбувається узгодження цих інтересів та протилежних їм за змістом інтересів роботодавця. Чи мають працівники право вимагати задоволення їх вимог в межах колективних договорів? Формально – ні, оскільки за ними визнається лише право домовлятися про задоволення їх інтересів. Отже, поки інтереси працівників не узгоджені у договірному порядку, вони юридичного значення не мають, не мо-

жуть захищатись, адже їх зміст належно не визначено і вимоги на захист інтересу через це не можуть висуватись. Після ж того, як ці інтереси визначені в колективному (трудовому чи іншому) договорі, вони набувають формальної визначеності, врешті-решт, – набувають статусу суб'єктивного права, яке і підлягає захисту.

З огляду на викладене нічим іншим, ніж інтересом, не може визнаватись і прагнення жінки, що має дітей у віці до чотирнадцяти років або дитину інваліду до встановлення їй скороченої тривалості робочого часу, прагнення будь-якого працівника (який не є вагітною жінкою, жінкою, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда) до встановлення йому неповного робочого часу (частина четверта ст. 51; частина перша ст. 56 КЗпП) до того моменту, коли про це досягнута домовленість і таке прагнення набуває ознаки суб'єктивного права особи працювати на умовах скороченої тривалості робочого часу чи неповного робочого часу. Інтереси (прагнення) працівників в наведених випадках також не підлягають і не можуть підлягати захисту, оскільки ним не кореспондує будь-який обов'язок роботодавця щодо їх задоволення. Ці інтереси лише перебувають під правовою охороною, оскільки законодавець встановив правові форми, в які ці інтереси можуть набути статусу права. І об'єктом захисту може бути лише сама можливість проведення відповідних переговорів, а не їх потенційний результат.

Окреме місце серед положень Кодексу законів про працю займають приписи ст. 199 КЗпП. Ними за батьками та іншими представниками неповнолітнього працівника і навіть за певними державними органами і службовими особами визнається право вимагати від роботодавця розірвання трудового договору з таким працівником, зокрема – за умов, що продовження чинності такого договору порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП). Але ж наведені правила встановлюють право особи заявити відповідну вимогу (тобто, диспозицію правової норми) за певних умов, якими зокрема є невідповідність продовження роботи інтересам працівника (ці умови складають гіпотезу норми). Отже, надання батькам неповнолітнього працівника чи іншим переліченим особам права вимагати розірвання трудового договору не може визнаватись способом захисту інтересів працівника (підкреслимо, що закон ніколи таких способів щодо інтересу не встановлює). Інтереси неповнолітнього працівника стали лише мотивом визнання за його батьками права та умовою, за якої таке право виникає і може бути реалізоване. Але ж інтерес (врахування його значущості) завжди є мотивом, який спонукає правотворчі органи до визнання за відповідною особою певного суб'єктивного права. Отже, і правила ст. 199 КЗпП не руйнують загальний висновок про місце інтересу і його юридичне значення.

За таких умов вважаємо, що зроблений вище висновок про те, що інтерес суб'єкта трудового права є його прагненням досягти певного соціально-економічного результату, яке не підтримано законодавцем шляхом надання такому прагненню статусу суб'єктивного права; що інтерес через викладене не є формально-визначеним в законі за змістом та обсягом явищем, а тому не підлягає правовому захисту в будь-який спосіб, в який може захищатись суб'єктивне трудове право (тобто, взагалі не може захищатись); що інтерес підлягає лише правовій охороні, тобто щодо нього встановлені правові форми досягнення домовленості між зацікавленою особою та особою, щодо якої у першої особи існують певні прагнення; вреш-

ті-решт, – що після досягнення такої домовленості інтерес набуває ознак суб'єктивного права, яке і підлягає захисту, видається таким, що ґрунтується на законі і є достовірним.

Що стосується розмежування та співпоставлення інтересу, законного та охоронюваного законом інтересу, то в межах трудового права, на нашу думку, між ними немає будь-якої різниці, оскільки будь-який інтерес, що його закон визнає, підлягає правовій охороні. Не має юридичного значення, чи вказує законодавець на ці інтереси прямо, перелічуючи їх, чи визнає за певних обставин можливість задоволення чи врахування певних інтересів. Важливим є те, що законодавець у будь-який спосіб не визнає певні прагнення особи протиправними, такими, що не відповідають закону, що (визнання) тягло б позбавлення таких інтересів правової охорони. Можливо, що результатом аналізу актів цивільного (господарського) законодавства, Цивільного процесуального та Господарського процесуального кодексів буде прямо протилежний висновок, але ж він не може впливати на розуміння категорію інтересу в межах трудового права. Аналіз зазначених актів та його можливі результати стануть, скоріше, підставою для вивчення питання про доцільність надання тим інтересам, які позначаються як законні, статусу суб'єктивного права.

Тому слід критично оцінити позицію Конституційного Суду України, що викладена у згаданому рішенні [4], а також пропозицію Лазора В. В. щодо визнання в законі правової конструкції трудового конфлікту як способу захисту трудового інтересу працівників [1]. Ефективність правової охорони інтересу може бути підвищена шляхом встановлення в законі більш чіткого порядку проведення переговорів між відповідними суб'єктами та, можливо, запозичення з цивільного законодавства досвіду правового врегулювання переддоговірних спорів.

Щодо напрямків подальшого наукового осмислення категорії „інтерес” в трудовому праву, то вони, на нашу думку, мають полягати у поглибленні аналізу чинного законодавства, що таке поняття використовує, та розробці на цій підставі більш детальних пропозицій щодо встановлення порядку проведення переговорів, що передують укладенню колективних, трудових договорів та інших угод у сфері праці.

Список літератури

1. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні. Автореф. дис. докт. юр. наук: 12.00.05 / В. В. Лазор. – К., 2005. – 40 с.
2. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л. О. Золотухіна. – Х., 2007. – 20 с.
3. Віннік О. М. Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних і приватних інтересів в господарських товариствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юр. наук: 12.00.04 «Господарське право і господарський процес» / О. М. Віннік. – К., 2004. – 32 с.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01.12.2004 № 18-рп/2004// Офіційний вісник України. – 2004. – № 50. – Ст. 3288.

Сонин О. Е. Интерес как объект защиты по трудовому законодательству / О. Е. Сонин // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 98-104.

Статья посвящена исследованию категории «интерес», как она понимается в науке и актах законодательства о труде. На этой основе разрабатываются предложения по усовершенствованию действующего законодательства в части, относящейся к теме исследования.

Ключевые слова: защита права, способ защиты права, интерес.

Sonin O. Interest as an object of protected by labor laws / O. Sonin // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 1. 2011. – P. 98-104.

The article deals with the category "interest" yak it is understood in the science and instruments of labor legislation. On this basis, proposals to improve the current legislation as it pertains to the subject of study.

Keywords: protection of the right way to protect the rights, interest.

Поступила в редакцию 21.03.2011 г.