УДК 349.2
https://doi.org/10.34142/23121661.2022.35.12
orcid. org/0000-0001-6850-6516
© Жернаков В.В., 2022

В. В. Жернаков

ПОВАЖНІ ПРИЧИНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ Й ПОВАГА ДО ЛЮДИНИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ Й РЕГУЛЮВАННЯ

V. Zhernakov

GOOD REASONS IN LABOR LAW AND RESPECT FOR PERSONS AT WORK: PROBLEMS OF UNDERSTANDING AND REGULATION

Анотація. Метою статті є дослідження поважних причин у трудовому праві як соціально-правової категорії. Закладено теоретичні засади нового розуміння поважних причин: воно засновано на існуванні в трудовому праві поваги до носія здібності до праці – людини праці. Вони не можуть бути тільки елементом у механізмі притягнення працівників до дисциплінарної або матеріальної відповідальності. Обмежувати їх площиною негативного регулювання означає звужувати сутність відносин співробітництва суб'єктів праці, в якому повага до особи, її прав та законних інтересів має позитивне наповнення. Зроблено висновок, що правове регулювання поважних причин не обмежується застосуванням у законодавстві, бо ця категорія активно використовується в судовій практиці та в інших сферах правозастосування. Навіть правове регулювання поважних причин у трудовому праві не можна зводити до випадків прямого використання цього словосполучення в тексті законів і підзаконних актів, оскільки вони часто мають невичерпний перелік та розширюються роботодавцями й іншими суб'єктами правозастосування в межах їхніх повноважень. Розкрито новий аспект дії поважних причин, які в правозастосуванні знаходять продовження у втіленні принципів гуманізму і справедливості. Обґрунтовано пропозицію у майбутньому Трудовому кодексі закріпити фактичні підстави, що виключають відповідальність у трудовому праві, які у судовій практиці невиправдано змішуються з поважними причинами.

Ключові слова: поважні причини, соціальна та правова категорія**,** повага, відповідальність, законодавство про працю, судова практика.

Abstract. The aim of the article is to study the good reasons in labor law as a socio-legal category. Theoretical foundations of a new understanding of good reasons have been laid down: it is based on the existence in labor law of respect for the bearer of the ability to work - the worker. They cannot be just an element in the mechanism of bringing employees to disciplinary or material responsibility. To limit them to the plane of negative regulation means to narrow the essence of the relations of cooperation of the subjects of labor, in which respect for the person, his rights and legitimate interests has a positive content.It is concluded that the legal regulation of good reasons is

not limited to application in law, because this category is actively used in judicial practice and in other areas of law enforcement. Even the legal regulation of good reasons in labor law should not be reduced to cases of direct use of this phrase in the text of laws and regulations, as they often have an inexhaustible list and are extended by employers and other law enforcement agencies within their powers. A new aspect of the validity of good reasons is revealed, which in law enforcement are continued in the implementation of the principles of humanism and justice. The proposal to enshrine in the future Labor Code factual grounds that exclude liability in labor law, which in judicial practice is unjustifiably mixed with good reasons, is justified.

Key words: good reasons, social and legal category, respect, responsibility, labor legislation, case law.

Постановка проблеми. Стала традиція, за якою поважні причини в законодавстві про працю переважно розглядаються науковцями й судовою практикою як елемент механізму звільнення від дисциплінарної відповідальності, вже не відповідає сучасним потребам регулювання відносин у сфері праці. Поважні причини мають позитивну спрямованість на розвиток реалізації прав та законних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Вони безпосередньо пов'язані з повагою до працівників та соціальних партнерів. Дослідження ролі поваги у сфері праці має не тільки теоретичний, а й практичний інтерес, бо її реалізація має бути забезпеченою відповідним правовим механізмом.

Він потрібен для досягнення компромісів у трудових і соціально-партнерських відносинах як запорука злагоди та взаємодії у сфері праці. Для цього необхідно використовувати досягнення науки управління персоналом і психології праці. Крім того, потребує аналізу взаємодія таких категорій, як повага, гідність та ділова репутація, гідна праця.

Аналіз останніх досліджень. Поважні причини переважно розглядалися в публікаціях науковців, які досліджували питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або працівника. Новий підхід до постановки проблеми зумовлює звернення до досліджень, пов'язаних з категоріями повага, гідність, гідна праця, недискримінація в праці, справедливість тощо. Серед публікації останніх років з цих питань слід назвати роботи Л. П. Амелічевої [1], О. О. Коваленко [2], Р. І. Шабанова [3], А. А. Соловей [4], фахівців у галузі психології М. Д. Прищак, О. Й. Лесько [5], Г. В. Ложкіна та ін. [6], спеціалістів з економіки С. Б. Іваницької та ін. [7]. Вони містять цікаві позиції з актуальних питань реалізації й забезпечення прав та законних інтересів у відносинах із праці, засади взаємодії суб'єктів трудових правовідносин й організації праці тощо. Разом з тим, постановка проблеми у цій публікації зумовлює комплексний підхід до цих аспектів у їх взаємозв'язку. Крім того, потребує аналізу й практика застосування законодавства про працю, позиції органів влади, постанов вищих судових інстанцій з поставлених питань.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика поважних причин як позитивних обставин у трудових відносинах і значення поваги до суб'єктів трудового права та правопорядку у сфері праці в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У законодавстві про працю поважні причини вживаються в значенні юридичних обставин, що викликають наслідки позитивного або негативного характеру. Показовими в цьому розумінні є норми п. 3 і п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю про систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків та «прогул без поважних причин» як підстави для розірвання трудового договору з працівником за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Нескладно помітити, що ці нормативні приписи побудовані на засаді «від зворотнього», бо виключають наявність поважних причин як обставин, які слід враховувати у процесі оцінки поведінки працівника. Таким чином відсутність поважних причин виявляється «вмонтованою» у саму підставу розірвання трудового договору з порушником трудової дисципліни.

Цікаво, чим керувалися розробники кодексу при формуванні цих норм? Кваліфікованим правникам добре відомо, що однією з ознак правопорушення є винність, і цьому загальному правилу слідує й спеціальний нормативний акт у сфері трудового права, яким регулюються засади дисциплінарної відповідальності. У пункті 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою № 213 Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 р. (наразі чинний) порушенням трудової дисципліни як підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності визначено невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків [8]. Тут виникають питання методологічного характеру: як взаємодіють ці дві категорії – відсутність поважних причин і винність – в механізмі дисциплінарної відповідальності? Невже вони мають одну правову природу, однаковий зміст, а тому можуть без втрат для якості правового регулювання розцінюватися як синоніми і замінювати одна одну?

У пошуках відповіді на ці питання простіше за все звернутися до джерел, в яких з повною ясністю і недвозначно має бути визначено сутність вини й значення поважних причин, – постанов органів судової влади найвищого рівня, до складу яких входять найбільш професійні й досвідчені судді.

Звернення до актів органів судової влади є невипадковим, адже вони відіграють значну роль у правових механізмах захисту й відновлення прав. Не будучи нормативними правовими актами, вони сприяють розумінню правових приписів, деталізують їх положення з урахуванням практики. Звідсіля можна зробити висновок, що правове регулювання поважних причин не обмежується закріпленням у законодавстві, бо ця категорія активно використовується у судовій практиці та підзаконному нормотворенні.

Водночас ми маємо пам'ятати загальновідому істину, що вина – це внутрішній стан порушника, яким він керується в процесі підготовки до правопорушення та його здійснення. Тобто вина як абсолютно суб'єктивна категорія означає, що в порушника є вільна можливість вибору одного з

варіантів поведінки – порушувати закон чи ні. Винність же означає, що він обрав варіант неправомірної поведінки. Вона має оцінюватися в сукупності з протиправністю проступку – не суб'єктивною, а об'єктивною властивістю правопорушення, передбаченого законом .

Спочатку в пункті 24 Постанови від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» Пленум Верховного Суду України дійшов висновку, що відсутністю без поважних причин слід вважати самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов`язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу тощо. Така позиція фактично містить вказівку на винність працівника, бо він свідомо скоює дисциплінарний проступок.

Але потім цей поважний орган робить методологічну помилку, бо в абзаці другому пункту 24 цієї Постанови вказує, що невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин [9]. Невихід на роботу у цьому випадку не є правопорушенням, тому й немає підстав вести мову про поважні причини.

Тоді можна було б сподіватись, що в подальших постановах вищих судових інстанцій це прикре непорозуміння не тільки не буде повторюватися, а й знайде логічне спростування. Але практика останніх років свідчить про протилежне. На превеликий жаль, у судовій практиці фактично відсутні постанови або рішення, в яких би протиправність і винність розглядались як окремі правові категорії. Інколи вони наводяться, але не є предметом аналізу. Наприклад, Верховний Суд України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду 02.02.2021 р. у справі № 813/6440/15 спочатку вказав, що для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни необхідно, щоб невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків було протиправним та винним, втім жодним чином не прокоментував ці обставини, виходячи з матеріалів справи. При цьому питанню систематичності порушення трудової дисципліни належну увагу приділено було [10].

Необхідно зазначити, що навряд чи сприяє утвердженню авторитету Міністерства юстиції України як центрального органу виконавчої влади, що має забезпечувати формування та реалізацію державної політики у сфері правової освіти, правової обізнаності, інформування населення, доступу громадян до джерел правової інформації [11], розміщення на його офіційному сайті матеріалу під назвою «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [12]. Визнати його високоякісним не дозволяють ні форма, ні зміст. Зокрема в ньому роз'яснення поняття «звільнення за прогул» вмістилися в чотири речення, що не завадило припуститися помилки й неточності. У формулюванні прогулу не зазначено, що відсутність більше трьох годин має бути протягом робочого дня, а про обов'язок власника або

уповноваженого ним органу з'ясувати відсутність поважних причин не йдеться взагалі.

Змістовна й, здавалось би, високоякісна за рівнем Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі № 286/3312/19 (провадження № 61-15533св20) охоплює аналіз постанов Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 761/30967/15-ц, від 06 березня 2018 року у справі № 235/2284/17 й від 26 червня 2019 року у справі №572/2944/16-ц, у яких подано чіткий, але неправильний по своїй суті висновок: основним критерієм зарахування причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних і незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника. Ми ж розуміємо, що незалежні від волі працівника обставини аж ніяк не можуть аналізуватися з позиції вини. Крім того, у цій постанові наводяться такі причини: стихійні лиха, хвороба працівника або членів його сім`ї, нерегулярна робота транспорту, участь працівника в порятунку людей або майна, відмова від незаконного переведення та невихід у зв`язку із цим на нову роботу [13].

Та всі недоліки наведених постанов перевершила Постанова Верховного Суду від 12.03.2021 р. у справі № 607/1425/17 (провадження № 61-5456св19). У ній теж спочатку зазначалося, що для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи треба з`ясувати поважність причин його відсутності, а поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника. Але потім повністю цитується вже наведений тут абзац перший пункту 24 Постанови Пленуму ВСУ від 6.11.1992 р. [14].

Висновок з огляду судової практики невтішний, оскільки високим судам не вдалося здійснити порівняльний аналіз поважних причин і вини (бо це не було метою), не помітивши різниці між суб'єктивною категорією вина й об'єктивними обставинами, що виключають протиправність поведінки особи, але й вони повернулися до рівня розуміння проблеми в 1992 рік.

Органам судової влади не вдалося подолати сформований три десятки років тому стереотип, за яким вони поважні причини вбачають там, де їх знайти не можна. Наведені причини в абсолютній більшості не є підставами оцінки дій чи бездіяльності працівника як винної; вони взагалі унеможливлюють питання про протиправність його поведінки. Якщо пожежа, повінь й інші стихійні лиха, аварії або простій на транспорті є обставинами, які не можуть бути усунуті самим працівником, то про яку винну поведінку можна вести мову? За цих обставин у працівника немає вибору, тому й оцінювати його поведінку немає підстав.

Чому ми не помічаємо, що чинний Кодекс законів про працю ці регулятори хоч і в обмеженій формі, але все ж таки містить в інституті матеріальної відповідальності, але в інституті дисципліни праці вони відсутні? Маємо нагадати, що за ч. 4 ст. 130 КЗпП на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував

у стані крайньої необхідності. У свою чергу, в ст. 137 КЗпП зазначено обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування. Серед них – ступінь вини працівника і конкретна обстановка, за якої шкоду було заподіяно. Виходить, що тут засади відповідальності, пов'язані з виною працівника, діють: там, де немає протиправності, немає й відповідальності, а вина має впливати на рівень негативних наслідків у разі вчинення протиправних дій.

Очевидно, назріла необхідність виправити цю непослідовність у правовому регулюванні. У процесі підготовки нового Трудового кодексу ми маємо суттєво удосконалити механізм відповідальності, в якому поважні причини відіграють значну роль. Зокрема необхідно розробити перелік підстав, які виключають протиправність поведінки працівника, та визначити обставини, що пом'якшують негативні правові наслідки неправомірної поведінки або скасовують їх взагалі. Для цього може стати корисним Кримінальний кодекс України, у якому розділ VIII містить обставини, що виключають кримінальну протиправність діяння, а ст. 66 – обставини, які пом'якшують покарання. Зокрема, виключають протиправність необхідна оборона, крайня необхідність, діяння, пов'язане з ризиком тощо.

Вони за своєю сутністю схожі на ті, що наводяться у цитованих вище актах органів судової влади (стихійні лиха, хвороба працівника або членів його сім`ї, нерегулярна робота транспорту, участь працівника в порятунку людей або майна та ін.). Головна ознака, яку слід вказати при окресленні цих обставин у новому Трудовому кодексі, - вони мають об`єктивний характер і не залежать від волі особи. У такий спосіб можна надати ладу судовій практиці, яка помилково вважає їх обставинами, що виключають вину працівника. Вина працівника, поруч з обставинами й наслідками проступку, має позитивно впливати на використання дискреційних повноважень роботодавця. Він має широкий спектр впливу – від співбесіди з особою, що припустилася неправомірної поведінки випадково, до розірвання трудового договору з відвертими порушниками трудової дисципліни.

Особливо слід підкреслити роль справедливості й гуманізму в процесі аналізу поведінки порушника та вибору виду й міри негативних правових наслідків для нього. Крім того, що вони є основоположними принципами права, а тому діють і в сфері праці, вони є мірилами людяності, без яких не можна обійтися в людському середовищі. Загальнолюдська засада «не суди, то й тебе не судитимуть» у трудоправовому середовищі для роботодавця має корегуватися з огляду на його призначення в забезпеченні порядку на виробництві. За статтею 140 Кодексу законів про працю він має забезпечувати дисципліну й від цього обов'язку не може ухилитися. Тобто оминути осуду як оцінки поведінки порушника та обов'язкової реакції на протиправність він не зможе, але в нього немає обов'язку карати. У ч. 2 ст. 140 КЗпП дуже чітко встановлено, що заходи дисциплінарного впливу застосовуються до окремих несумлінних працівників та ще й у необхідних випадках .

Розумний керівник знає, що з порушником трудової дисципліни йому ще доведеться співпрацювати, а тому скористається можливостями ст. 149 КЗпП. На підставі письмового пояснення він оцінить вину працівника, врахує ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Все це надасть роботодавцеві можливість не стільки обрати вид стягнення (до речі, обирати за ст. 147 КЗпП фактично ні з чого, бо там вказано тільки догану та звільнення), скільки взагалі вирішити, чи слід його карати. Саме така поведінка роботодавця буде свідчити про його мудрість і людяність, що засновані на повазі до працівника.

Повагою до людини праці наповнене й правове регулювання строку дії та зняття дисциплінарного стягнення. Відповідно до ч. 1 ст. 151 КЗпП, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Тобто в правовому вимірі репутація працівника відновлюється автоматично, а повага до людини праці є підставою для зняття стягнення: якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року (ч. 2ст. 149 КЗпП). У цьому правовому механізмі поєднано гуманізм і справедливість, оскільки протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 149 КЗпП).

Взаємодію справедливості й гуманізму можна прослідкувати у порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), встановленого статтею 43 КЗпП. Вітчизняний законодавець пішов далі стандарту, встановленого ст. 13 Конвенції № 158 Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. За цим стандартом роботодавець зобов'язаний не отримати згоду профспілки на звільнення, а якомога раніше надати можливість відповідним представникам працівників провести консультації щодо заходів запобігання звільненням або зведення їхньої кількості до мінімуму у випадку, коли планує припинення трудових відносин з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин.

Визначивши обов'язок роботодавця щодо узгодження звільнення з профспілковим органом, законодавець фактично наділив профспілковий орган правом враховувати не тільки попередню поведінку порушника для справедливого рішення, а й життєві обставини.

До речі, вимога ч. 6 ст. 43 КЗпП щодо обґрунтованості рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору є повністю виконаною, якщо вона містить, наприклад, врахування особливих життєвих обставин працівника. Роботодавець не може нехтувати думкою профспілкового органу, рішення якого буде засноване не тільки на

об'єктивності, а й гуманізмі. Та в нього немає й правових підстав для цього, адже профспілковий орган виконав умову ст. 43 КЗпП й обґрунтував відмову.

Та не це є головним у розумінні поважних причин у відносинах із праці. Поважні причини навіть у кодексі є підставою для позитиву, і тому вони не можуть обмежуватися сферою притягнення до відповідальності працівників. Достатньо навести приклади прямого закріплення поважних причин (ч.2 ст. 38 КЗпП містить перелік поважних причин, за яких працівникові надається спрощений порядок звільнення з власної ініціативи; за ст. 222-1 КЗпП участь у процедурах медіації при вирішення трудових спорів вважається поважною причиною для розгляду трудових спорів). Крім того, поважні причини присутні опосередковано у нормах законів, якими встановлюються особливості правового регулювання певних категорій працівників (жінок, неповнолітніх та ін.).

Засади теорії трудового права дають підстави для висновку, що об'єктивною підставою для поважних причин у трудовому праві є сама праця, яка неможлива без працівника як соціальної одиниці. Соціальна спрямованість трудового права зумовлює повагу до особи працівника, його всебічну підтримку, забезпечення й захист його прав та законних інтересів через встановлені законом або на його основі механізми. Із свого боку, працівник має поважати порядок, свідомо ставитися до виконання роботи й поважати інших учасників процесу праці.

Не випадково фахівці в галузі психології управління працею вважають, що особистісний підхід к управлінню процесом праці в організації базується на максимальному врахуванні закономірностей особистості й міжособистісних потреб, і він може бути розцінений як найбільш продуктивний з точки зору них відносин. Стратегічним центром цієї концепції управління працею є людина (особистість) як найвища цінність для організації [15, с.22].

Сучасна соціальна психологія стратегію співробітництва визнає спрямованою на повне задоволення учасниками взаємодії своїх соціальних потреб, а тому може бути визначена як найбільш продуктивна щодо ефективності взаємодії та як найбільш успішна щодо самопочуття учасників спілкування та їхніх взаємовідносин. Вона складна в реалізації, оскільки потребує від партнерів зі спілкування значних психологічних зусиль зі створення позитивного клімату, вирішення протиріч щодо взаєморозуміння, що виникають, поваги до інтересів іншого [6, с. 132–133].

Ці засади організації праці зумовлюють новий рівень дослідження проблеми, на якому об'єктом уваги стають не поважні причини, а повага як змістовне явище соціального буття. Поняття «повага» у словниках української мови визначається як почуття шани, прихильне ставлення, що ґрунтується на визнанні чиїх-небудь заслуг, високих позитивних якостей когось, чогось [15].

Формування поваги є доволі складною, але дуже важливою справою. Достатньо навести приклад, що формування поваги до честі та гідності людини є одним із завдань громадянської освіти, концепція розвитку якої в Україні було

схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р.

Може скластися враження, що забезпечення поваги є абстрактним гаслом, яке в реальних справах фактично не втілено. Але це не зовсім так, коли йдеться про сфери, де задіяно групи людей, зокрема й трудові колективи. Якщо повага до найманих працівників для керівника так і залишиться суто теоретичною моделлю, що є моральною категорією, а тому не впливає на практичні справи управління бізнесом, то така позиція у веденні господарської діяльності може призвести до суттєвих негативних наслідків. Зокрема, економічна наука виходить з того, що кадровий потенціал взагалі неможливо сформувати без такої загальної (базисної) засади, як принцип поваги до людини. Він визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси працівників є першочерговими серед пріоритетів організації. Одночасно його втілення дозволяє працівникам зберігати свою самостійність і самобутність [7].

Думається, повага до працівників є не тільки однією з необхідних складових у теорії управлінні організацією; вона має стати вагомою частиною практичної діяльності керівників процесу праці. Повага до працівників та створення умов для гідної праці мають бути закріплені як обов'язки в розділі «Основні обов'язки» кваліфікаційних характеристик керівників всіх рівнів організації процесу праці.

Такий начебто незначний правовий засіб має стати частиною загального процесу відновлення поваги до людини, яку ми значною мірою втратили за радянських часів. Дієслово «втратили» тут має змістовне наповнення, адже до подій 1917 року в правовому регулюванні звільнення працівників прогулом визнавалася відсутність на роботі без поважних причин три дні поспіль або шість днів на місяць (п. 1 ст. 62 Статуту про промислову працю 1913 року), а вже 1921 року затвердженим Радою Народних Комісарів СРСР Положенням про товариські дисциплінарні суди було встановлено направлення до концентраційного табору на 6 місяців осіб, що самовільно залишили місце роботи. До цих прикладів можна додати й кримінальну відповідальність за запізнення на роботу, і зменшення денної норми хліба порушникам трудової дисципліни в сорокові роки минулого століття. А хіба можна стверджувати, що ми поважаємо людину праці, якщо й зараз ми продовжуємо підсумовувати відсутність на роботі, щоб визнати прогул?

А втім, праця є непересічним явищем у бутті людини й суспільства. У сфері праці існують різноманітні соціальні зв'язки, у яких задіяно безліч суб'єктів. Кожен з них має свої права і законні інтереси, які не завжди співпадають, а то й прямо конфліктують. Класичним прикладом таких протиборств є боротьба праці й капіталу. Та сторонам соціально-трудових відносин доводиться не тільки боротися, а й співпрацювати. Основу співпраці можуть складати як матеріальні інтереси, так і психологічні й загальнолюдські засади, зокрема повага. Досягнення компромісів у цих відносинах абсолютно необхідне, тому що боротьба призводить до руйнувань, а співпраця створює.

Однією з основних соціально-економічних і правових форм співпраці суб'єктів соціально-трудових відносин є баланс інтересів, який доволі активно досліджується науковцями. Зокрема Р. І. Шабанов основним законним інтересом працівника при реалізації права на працю обґрунтовано вважає отримання роботи відповідно до спеціальності та кваліфікації незалежно від інших факторів, які характеризують особисте та соціальне становище працівника. Натомість роботодавець, володіючи правом на добір працівників, може зловживати ним та встановлювати обмеження, додаткові вимоги чи переваги для прийняття на роботу. У цьому випадку можна говорити про законність інтересу роботодавця. Це порушення принципу рівності у сфері праці та дискримінація під час реалізації права на працю [3, с. 22].

Таким чином, без поваги до особи, яка намагається реалізувати право на працю, неможливо знайти компроміс, якщо інтереси сторін не співпадають. Відсутність компромісу призводить до порушення принципу соціальної справедливості, на що вказує А. А. Соловей. На її думку, соціальна справедливість є необхідним атрибутом трудових правовідносин, оскільки за її допомогою формується правосвідомість суб'єктів у напрямку визнання рівності інтересів через пошук максимально прийнятних шляхів для їх узгодження, тобто встановлення балансу інтересів [4, с. 223].

Повага до людини праці як почуття шани має ґрунтуватися на визнанні її заслуг, високих позитивних якостей, що проявляє особа в процесі трудової діяльності. До працівника, який виявив відповідальне ставлення до роботи, з відчуттям відданості дорученій справі будує своє повсякдення й майбутнє, з повагою ставляться його колеги та керівники процесу праці. Такі працівники, що є формально рівними з іншими, насамперед заслуговують на забезпечення умов гідної праці. Не випадково зміст категорії гідної праці О. О. Коваленко вбачає в тому, що вона є гідною людини як найвищої соціальної цінності, яка враховує її потреби, дозволяє вільно сформувати та проявити її прагнення, надає можливості для їхнього вибору та втілення, спрямовується на якісний результат та забезпечується. Це праця, яку мають забезпечувати сучасні держави та їхні об'єднання як реалізацію одного з напрямів свого основного призначення – забезпечення прав людини. Вона справедливо окремо наголошує на такому важливому аспекті щодо зазначеної якісної характеристики сучасної праці в цивілізованому світі – її гідності, адже саме гідна праця має впроваджуватися сучасними цивілізованими країнами, саме до гідної праці мають прагнути сучасні держави. Інакше кажучи, праця в сучасному світі має бути гідною людини як єдиного творця матеріальних та духовних благ, що забезпечують розвиток людської цивілізації [2, с. 27–28].

До цього виваженого висновку можна додати, що сутність гідної праці впливає на розуміння права на працю в цілому..Чинну концепцію права на працю, втілену в Конституції України та засновану на свободі праці, вже не можна визнати такою, що відповідає загальній стратегії розвитку людини в суспільному середовищі. Коли право на працю зводять до права на вільний вибір

виду діяльності, то яким чином можна забезпечити право на гідний рівень, про який йдеться у чисельних нормативних актах, прийнятих після 1996 року? Думається, гідну працю слід забезпечувати не тільки на загальносуспільному, а й на індивідуально-правовому рівні.

Право на гідну працю має стати частиною права на працю, закріпленого в ст. 43 Конституції, а в механізмі його реалізації мають знайти втілення право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності й можливість кар'єрного зростання на цій основі, право на недискримінацію, право на особисту недоторканість у процесі праці тощо (докладніше про це див. [16]).

У широкому колі відносин з праці повага має значення й для формування конструктивних відносин між соціальними партнерами. Вона потрібна не тільки в процесі вирішення колективних трудових спорів, де досягнення консенсусу в примирній комісії неможливе без взаємної поваги сторін. Вона необхідна для продуктивної взаємодії у реалізації й забезпеченні широкого кола колективних прав та інтересів.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Поважні причини у чинному законодавстві про працю є елементом механізму притягнення до відповідальності працівників, і лише інколи вони відіграють роль факторів, що зумовлюють встановлення особливостей у правовому регулювання відносин. Слід чітко розрізняти поважні причини як основу оцінки поведінки працівника й обставини об'єктивного характеру, що виключають сам факт правопорушення.

Поважні причини мають не тільки негативний аспект (як елемент механізму відповідальності), а й позитивний (як основа встановлення в законодавстві та актах соціального діалогу пільг і переваг окремим категоріям працівників).

Особистість працівника як соціальної постаті вимагає забезпечення поваги до нього, визнання й належне забезпечення його ділової репутації. Без поваги до персоналу неможливо забезпечення ефективного виробництва. Тому створення умов гідної праці з повагою до працівників як її складової частини має стати елементом посадових обов'язків керівників процесу праці. Крім того, взаємна повага всіх суб'єктів соціального діалогу є важливим фактором злагодженої взаємодії у соціально-трудових правовідносинах, досягнення компромісів у вирішенні трудових спорів. Повага ж до закону в цілому є запорукою забезпечення правопорядку в сфері праці.

З огляду на значення поважних причин у поведінці учасників процесу праці та формування належного регулювання забезпечення права на повагу до суб'єктів соціально-трудових відносин, залишаються недосліджені питання, що мають реальні перспективи для наукових розвідок.

Література

1. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: Твори, 2020. 360 с.; **2.** Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Сер. Право. 2021. Вип. 34. С. 24–31; **3.** Шабанов Р. І. Заборона дискримінації при реалізації права на працю як спосіб забезпечення балансу інтересів у трудових відносинах. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Сер. Право. 2021. Вип. 34. С. 16–23; **4.** Соловей А. А. Аналіз соціальної справедливості як балансу інтересів у трудових правовідносинах. Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Сер. Право. 2018. Вип. 49. Т. 1. С. 221–223; **5.** Прищак М. Д., Лесько О. Й Психологія управління в організації: навчальний посібник [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.; **6.** Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянюк та ін. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.; **7.** Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. Ефективна економіка. 2013. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405; **8.** Про затвердження Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова № 213 Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84#Text; **9.** Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 0.609.1992 р. (із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду України № 4 (v0004700-94) від 01.04.94; N 18 (v0018700-95) від 26.10.95; N 15 (v0015700-98) від 25.05.98). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text; **10.** Постанова Верховного Суду України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду 02.02.2021 р. у справі № 813/6440/15 (адміністративне провадження № К/9901/16264/18). URL https://zakononline.com.ua/ court-decisions/show/94603043; **11.** Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF#Text; **12.** Офіційний сайт Міністерства юстиції України https://minjust.gov.ua/m/str_33643 (Дата звернення: 22.05.2022 р.); **13.** Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі №286/3312/19 (провадження № 61-15533св20). Національна асоціація адвокатів України. Дайджест правових позицій Верховного Суду за 1 квартал 2021 року. Комітет з трудового права. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/c9a3f0b49c1428ce5367_file.pdf; **14.** Постанова Верховного Суду від 12.03.2021 р. у справі № 607/1425/17 (провадження № 61-5456св19). Національна асоціація адвокатів України. Дайджест правових позицій Верховного Суду за 1 квартал 2021 року. Комітет з трудового права; **15.** Великий тлумачний словник сучасної мови. URL: https://slovnyk.me/dict/vts/%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B3%D0%B0; **16.** Жернаков В. В. Теоретичні і практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. Право і суспільство. 2018. № 5. С. 101–104.