

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : станом на 22 березня 2017 року. – Х. : Право, 2017. – 124 с.
2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення [Текст] / О. М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 – 6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2012. – С. 62–69.
3. Селезень С.В. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення / Селезень С.В. // Право і безпека. – 2009. – № 4. – С. 145–148.
4. Державна служба статистики України: Стан виплати заробітної плати на 1 жовтня 2017 року. Статистичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2017/bl/10/bl\\_svzp\\_09\\_2017\\_x.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/bl/10/bl_svzp_09_2017_x.zip).
5. Мішенков А. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників [Текст] / Мішенков // Юридичний журнал. – 2009. – 5. – С. 50–52.
6. Постанова Верховного Суду України від 22.03.2017 (справа № 6-3135цс16) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/%28documents%29/6D40E79B9853EF0DC22580F200492C95>.
7. Закон України «Про запобігання корупції» у редакції від 03.08.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
8. Міністерство юстиції України: Методичні рекомендації «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13/page>.
9. Валецька О.В. Додаткові підстави звільнення з ініціативи роботодавця посадових осіб: дисциплінарне звільнення або особливості їх правового статусу у трудових відносинах / Валецька О.В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 5. – С. 287–292.

УДК 349.22

## ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ОДНОГО З ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

### THE DEFINITION OF FAIRNESS AS ONE OF THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF LABOR LAW

Кононенко О.Ю.,  
аспірант

*Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

Статтю присвячено дослідженню одного з основних принципів трудового права – справедливості. Вивчено еволюцію становлення категорії «справедливість», розглянуто основні підходи до її визначення. Проведено аналіз відображення та закріплення принципу справедливості у трудовому праві України та окремих країн світу.

**Ключові слова:** справедливість, принцип, трудове право, правове регулювання, трудові відносини, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию одного из основных принципов трудового права – справедливости. Изучена эволюция становления категории «справедливость», рассмотрены основные подходы к ее определению. Проведен анализ отражения и закрепления принципа справедливости в трудовом праве Украины и отдельных стран мира.

**Ключевые слова:** справедливость, принцип, трудовое право, правовое регулирование, трудовые отношения, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to the study of one of the basic principles of labor law - justice. The evolution of the formation of the category «justice» is investigated, the main approaches to its definition are considered. The analysis of reflection and consolidation of the principle of justice in the labor law of Ukraine and individual countries of the world is carried out.

It is indicated that from the ancient times social justice was a fundamental human value as an idea of the system of values and principles that underlie the existence of mankind. In the closest connection, this category is with the right, because without the embodiment of the last idea of social justice, legal norms will be deprived of moral content and humanistic orientation.

During the formation of Ukraine as an independent state, the system of labor legislation has undergone radical changes (a significant number of new legislative acts have been adopted, a number of important international agreements have been ratified). However, despite the seriously completed work, the problem of observing labor rights of citizens remains one of the most urgent.

Labor law in many countries of the world has long been operating in such a category as «justice». Labor law of Ukraine only in the draft Labor Code has been consolidated with the principle of equity. It should be noted that in the current Labor Code does not have a separate article, which would establish the principles of regulation of labor relations. To eliminate this shortcoming is called the new Labor Code. Principles that are enshrined in international labor law should also be included in the basic principles.

Output among legal phenomena is the norm of law, which adequately reflects the objective needs of social development, takes into account the optimal combination of interests of participants in social relations, the state, the individual, their security. That rule of law should be fair, since it depends on the validity of other legal phenomena.

**Key words:** fairness, principle, labor law, legal regulation, labor relations, draft Labor Code of Ukraine.

З давніх часів основоположною людською цінністю виступала соціальна справедливість як уявлення про систему цінностей та принципів, які покладено в основу існування людства. У найбільш тісному зв'язку дана категорія знаходиться з правом, адже без втілення в останньому ідеї соціальної справедливості правові норми будуть позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості.

Здавалося б, наразі світова спільнота має у своєму розпорядженні найбільш розвинені юридичні прийоми й способи забезпечення балансу інтересів суспільства та індивіда, проте вчені з новою активністю повертаються до дослідження справедливості та пошуку шляхів її втілення безпосередньо в праві. Не винятком є і трудове право, оскільки ідея справедливості, яка відображена у ньому, сприяє

реалізації суб'єктами трудового права належних їм прав та законних інтересів [1, с. 309–310].

У сучасній науці трудового права дослідженню проблем принципів трудового права (зокрема, принципу справедливості) присвячені праці вітчизняних науковців: В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, І.П. Жигалкіна, О.Я. Лаврів, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін. Водночас у сучасний період існує низка чинників, які обумовлюють необхідність подальшого розвитку вчення про принципи трудового права.

У загальній теорії права традиційно використовуються етимологічне значення слова «принцип» (від лат. *principium* – первісне, визначальне, те, від чого похідне все інше) – засада, основа, керівна ідея, вихідне положення будь-якого явища (вчення, організації, діяльності тощо) [2, с. 75]. У теорії держави і права широко визнаним є поділ принципів права на загальноправові (загальні), міжгалузеві й галузеві. Нерідко додатково виділяють принципи, що діють в інших структурних підрозділах системи права – підгалузях і інститутах права. Ці принципи притаманні відповідно праву в цілому, кільком галузям права, окремим галузям, підгалузям або інститутам права та функціонують як система.

Якщо говорити про такий принцип, як справедливість, то він пронизує всю правову систему, носить загальноправовий характер. Як трудове право, так і відповідна галузь законодавства повинні неухильно слідувати вимозі справедливості, слугувати засобом її вираження, охорони та захисту. Дослідження справедливості як одного з основних принципів трудового права є досить складним за своєю сутністю й вимагає застосування аргументованих і науково виважених підходів.

Поняттям справедливості позначається суспільний ідеал, принцип належного, вимога відповідності між практичною роллю різних соціальних прошарків, груп, індивідів у житті суспільства та їх соціальним становищем, баланс між їхніми правами та обов'язками, працею і винагородою, заслугами та громадським визнанням, злочином і покаранням. Залежно від ціннісних пріоритетів, які використовуються у тій чи іншій концепції справедливості, вона розуміється переважно як: 1) рівність; 2) пропорційність заслугам; 3) гарантії невід'ємних прав [3, с. 26].

Зародження справедливості відбулося ще за часів Римської імперії та пов'язане з таким терміном, як «*aequitas*», яким спочатку йменувалася співрозмірність і рівність, а згодом він набув значення «справедливості» і почав конкретизувати поняття «*justitia*». Цицерон підкреслював, що в основу права покладено властиву природі справедливість, яка є вічною, незмінною і невід'ємною її властивістю загалом. Ульпіан характеризував справедливість як постійне та незмінне прагнення надати кожному своє право. З цього загального розуміння справедливості Ульпіан виводив такі приписи: жити чесно, не чинити шкоди іншому, кожному надавати те, що йому належить [4].

Сократ вважав, що справедливість – це слідування мудрості, істинному знанню, порядку речей, законам. І отожнював її з істиною та мудрістю. Він підкреслював: якщо людина розуміє, що таке моральне і справедливе, та використовує ці знання на практиці, то це дійсно розумна і справедлива людина. Платон ціннісну оцінку справедливості як «найбільшому благу» надав у своєму творі «Держава». Філософ розглядав справедливість як стан суспільного життя, де кожний член суспільства отримує те, що йому належить, та займається власною справою. На думку Аристотеля, людина є істотою суспільною і здатна розрізняти справедливість і несправедливість. Дж. Локк стверджував, що в умовах правової справедливої держави вищою ланкою є народ, нація, яка не втрачає свого суверенітету та може скасувати угоду мирно чи за допомогою революції. Ж.Ж. Руссо соціальну справедливість вбачав в

ідеї соціальної рівності та моральної чистоти людей, що були б морально вихованими та гармонійно розвинутими особами. Такого результату можливо досягти тільки шляхом праці та життя у злагоді не тільки один із одним, а й з природою. Ф. Бекон приділяв значну увагу становленню держави та права, стверджував, що справедливість єднає людей. Людина, яка чинить несправедливість заради власної вигоди, становить небезпеку для оточуючих, тим самим провокуючи останніх до прийняття законів та вжиття відповідних заходів. Реалізація справедливості, за І. Кантом, відображається у його «золотому правилі моральності», яке дуже актуальне для умов нинішньої України, коли людина стає перед вибором: бути чесною та справедливою чи не враховувати інтереси оточуючих [5, с. 62–64].

Як справедливо відзначає І. П. Жигалкін, право сприймається суспільством тією мірою, якою воно забезпечує справедливість, котру воно гарантує настільки, наскільки йому відкрита істина, наскільки воно пізнаване й пізнане, наскільки воно є пізнанням. Кінцевою метою правового пізнання є забезпечення умов для максимальної творчої самореалізації людини. Принцип справедливості проголошує: «Не всім одне й те ж, а кожному своє, оскільки для нерівних рівне стало б нерівним». Ця вимога зобов'язує суспільство й державу прагнути до досягнення справедливості. У цьому вбачається глибокий сенс правового регулювання, спрямованого на реалізацію торжества справедливості як правової цінності й морального імперативу. З поняття справедливості випливає, що рівні вимагають рівного ставлення з боку права, а різні – відмінного ставлення відповідно до різниці між ними [6, с. 341–342].

Протягом становлення України як незалежної держави система трудового законодавства зазнала радикальних змін (прийнято значну кількість нових законодавчих актів, ратифіковано низку важливих міжнародних угод). Однак, незважаючи на достатню серйозну виконану роботу, проблема дотримання трудових прав громадян залишається однією з найбільш актуальних. Системі національного законодавства про працю притаманні такі риси, як: нестабільність, безсистемність, дублювання; закони часто змінюються та доповнюються, що суттєво змінює зміст та спрямування державної політики у сфері трудових відносин.

Слід погодитися з О. М. Ярошенко, який правильно заявляє: «Перед трудовим законодавством за сучасних умов стоїть складне завдання: зробити правове регулювання праці соціально справедливим, адекватно відображаючим реалії суспільного життя, одночасно зберігши соціальне призначення трудового права, максимально захистивши інтереси працівника як найбільш уразливої сторони трудового договору. Ця мета може бути досягнута лише за умови високої внутрішньої організації системи трудового права, несуперечливості закладеного в її підґрунтя нормативно-правового матеріалу, ефективного поєднання норм цієї галузі права з приписами інших галузей... Виникла необхідність створення правової системи, орієнтованої не на жорстку державну регламентацію суспільних відносин, а на поєднання різних (переважно договірних) методів управління. Процес створення якісно нового законодавства перебуває в початковій стадії, наштовхується на численні рифи й підводні камені антидемократичного, а нерідко й авторитарного характеру, протистояння законодавчої й виконавчої гілок влади» [7, с. 342].

Незважаючи на те, що чинний Кодекс законів про працю України [8] категорію «справедливість» ні у главі І «Загальні положення», ні в інших главах не згадує, наріжною основою новітнього трудового законодавства має стати принцип справедливості. Невипадково у проекті Трудового кодексу України [9] відповідний термін вживається чотири рази. Так, за ст. 2 Трудового кодексу:

«1. Правове регулювання трудових відносин ґрунтується на наступних принципах:

12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів;...

20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру...».

Стаття 21 розгляданого Кодексу фіксує:

«1. Основними правами працівника є:

11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі...».

Категорію «справедливість» бачимо у кодифікованих актах про працю іноземних держав. Наприклад, Трудовий кодекс Республіки Білорусь [10] згадує аналізований термін тільки у контексті права працівників на гарантовану справедливу частку винагороди за працю відповідно до її кількості, якості й суспільного значення, але не нижче рівня, що забезпечує працівникам та їх сім'ям вільне й гідне існування (ст. 11). Повторюється цей підхід у ст. 4 ТК Республіки Таджикистан [11].

Стаття 5 Трудового кодексу Республіки Молдова [12] до основних принципів регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин відносить такі, як:

– забезпечення права кожного працівника на справедливий умови праці, в тому числі ті, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці;

– гарантування права кожного працівника на своєчасну, в повному розмірі та справедливу оплату праці, що забезпечує йому і його сім'ї гідне існування.

Стаття 3 Трудового кодексу Республіки Вірменія [13] основними принципами трудового законодавства називає:

– забезпечення для кожного працівника права на справедливі умови праці (включаючи умови щодо забезпечення безпеки й умови, що відповідають вимогам гігієни, право на відпочинок);

– забезпечення для кожного працівника права на своєчасну й у повному обсязі справедливу винагороду за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру заробітної плати.

Таким чином, бачимо, що трудове законодавство багатьох країн світу вже досить давно оперує такою категорією, як «справедливість». Трудове право України лише у проекті Трудового кодексу отримало закріплення принципу справедливості. Слід відзначити, що у чинному КЗпП взагалі немає окремої статті, яка б встановлювала принципи регулювання трудових відносин. Усунути цей недолік покликаний новий Трудовий кодекс. До основних принципів потрібно також віднести принципи, які закріплені у міжнародному трудовому праві.

Як **висновок** необхідно відзначити, що вихідною серед правових явищ виступає норма права, яка адекватно відображає об'єктивні потреби суспільного розвитку, враховує оптимальне поєднання інтересів учасників суспільних відносин, держави, індивіда, їх захищеність. Саме норма права повинна бути справедливою, оскільки від неї залежить справедливість інших правових явищ. І хоч у чинній редакції КЗпП України немає вказівки в тексті на таку категорію, як «справедливість», важливим є те, що він її враховує, і варто припускати, що і надалі трудове законодавство буде розвиватися на основі справедливості й правового гуманізму.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Соловей А.А. Ідея соціальної справедливості у трудовому праві України / А.А. Соловей // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 309–312.
2. Общая теория государства и права. Академический курс в 3-х томах / отв. ред. проф. М. Н. Марченко. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Зерцало-М, 2001. – Т. 2. – 528 с.
3. Крылов К.Д. К вопросу об общем понятии и правовом содержании социальной справедливости / К.Д. Крылов // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики : матер. Междунар. науч.-практ. конфер. / отв. ред. Т.А. Сошникова. – М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016. – С. 26–31.
4. Аксенова О.В. Aequitas как важнейший принцип римского права / О.В. Аксенова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – №3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Low1.html>.
5. Сувеїлан Х.Ал. Загальна характеристика концепцій справедливості в античній та середньовічній філософії (огляд визначень) / Х.Ал. Сувеїлан // Філософ. думка. – 2001. – № 3. – С. 60–70.
6. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.П. Жигалкін ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Северодонецьк, 2016. – 449 с.
7. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Олег Миколайович Ярошенко / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.gada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.gada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-3 // Нац. реєстр прав. актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
11. Трудовой кодекс Республики Таджикистан: утв. Законом Респ. Таджикистан от 15.05.1997 г. // Ахбори Маджлиси Оли Респ. Таджикистан. – 1997. – № 9.
12. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г., № 154 // Monitorul Oficial. – 2003. – № 159-162.
13. Трудовой кодекс Республики Армения: Закон Респ. Армения от 09.11.2004 г., №НО-124 // Офиц. ведом. Респ. Армения. – 2004. – № 69(368).