

УДК 349.2:342.734(477)

Краснов Єгор Володимирович

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Питання нормативного закріплення та відповідного правового регулювання основних трудових прав працівника набуває на сьогодні особливого значення, коли у нашій країні ведеться активна діяльність зі створення, розробки та прийняття нового Трудового кодексу України. Природні права людини у сфері праці не можуть бути достатньо реалізованими у сучасному суспільстві, якщо вони не будуть закріплені у відповідних нормативно-правових актах, оскільки норми права є важливою складовою механізму правового регулювання. Саме тому проблеми належного правового регулювання трудових прав працівника на сьогоднішній обумовлюють необхідність визначення та закріплення цих прав у нормах нового Трудового кодексу України.

Необхідність прийняття нового Трудового кодексу України обумовлена необхідністю істотних змін всієї системи правовідносин, які відбуваються в Україні у зв'язку із формуванням цивілізованих ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, які в тій чи іншій мірі пов'язані з працею. Саме тому виникає велика кількість проблем та питань різного роду, вирішення яких є можливим виключно засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акту зумовлена також тим, що діючий Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) був прийнятий ще у 1971 році і не дивлячись на численні зміни, які були внесені до нього, вже застарів та не відповідає сучасним вимогам.

З огляду на це, зусилля законодавців щодо розробки та прийняття нового Трудового кодексу України в даному випадку направлені на врегулювання відносин, що склалися в умовах ринкової економіки, що загалом, можна вважати позитив-

ним моментом, спрямованим на забезпечення соціального призначення трудового права, на захист громадян у процесі реалізації ними права на працю.

Стан дослідження теми. Питанням правового регулювання трудових прав працівника присвячено праці багатьох вчених, серед яких можна виділити наукові дослідження В.В. Андрєєва, С.В. Венедіктова, М.І. Іншина, Л.І. Лазора, А.Р. Мацюк, С.М. Прилипко, В.І. Щербини, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенко та ін.

Разом з тим, визначення шляхів законодавчого закріплення основних трудових прав працівника, а також дослідження змісту цих прав є недостатнім, а тому досі залишається актуальним.

Метою даної статті є визначення значення основних трудових прав працівника, аналіз особливостей закріплення цих прав у проекті Трудового кодексу України, визначення змісту окремих трудових прав працівника у сучасних ринкових умовах, обґрунтування конкретних пропозицій з вдосконалення відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України.

Виклад основного матеріалу. 27 грудня 2014 року в Верховній Раді України був вкотре зареєстрований проект Трудового кодексу України № 1658 [5]. З його аналізу вбачається, що за своєю суттю, це є удосконалений проект відкликаного 27.11.2014 року законопроекту № 2902.

У статті 20 міститься перелік 22 основних прав працівника:

1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працев-

лаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;

4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;

7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;

8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;

9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;

10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;

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

12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;

13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

15) право на відпочинок;

16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;

17) право на об'єднання у професійні спілки;

18) право на участь у веденні колективних переговорів;

19) право на страйк;

20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;

21) право на захист від незаконного звільнення;

22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Позитивно оцінюючи в цілому намагання законодавчо закріпити перелік цих прав, вважа-

ємо за необхідне висловити низку зауважень, як щодо переліку зазначених прав, так і щодо їх формулювання.

Перш за все, слід висловити зауваження щодо самої назви статті. Видається більш вдалим іменування її «Основні трудові права працівників», оскільки у рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правами на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права – права соціального забезпечення. На нашу думку, до ст. 20 проекту Трудового кодексу необхідно включити перелік основних трудових прав, реалізація яких забезпечується виключно нормами трудового права, що містяться у кодексі та інших актах трудового законодавства. Зазначені в цій статті такі права як захист від безробіття (п. 4), право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 14) необхідно включити, оскільки вони стосуються не сфери праці, а відносяться до сфери соціального забезпечення.

Також недоцільним є об'єднання у п. 1 права працівника на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та права на припинення трудових правовідносин. Кожне з цих прав належить до різних груп основних трудових прав: перше є невід'ємним, невідчужуваним правом, елементом правового статусу працівника, інше – працівник набуває як сторона трудового договору, і це право є складовою юридичного змісту правовідносин. Право на припинення трудових правовідносин слід розглядати як елемент права на укладення, зміну та припинення трудового договору. Право на працю не є тотожним праву на укладення трудового договору, як впливає із п. 1 ст. 20. Враховуючи принцип свободи і добровільності праці, працівник взагалі може не реалізувати право на працю.

У порівнянні із первинною редакцією п. 3 був вдало доповнений положенням про повагу та захист особистої інформації та її захист, однак в правовій літературі пропонується передбачити у новому Трудовому кодексі право на захист від вторгнення у особисте життя.

Закріплюючи право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, законодавець значно звужує це право у порівнянні із міжнародними нормами, оскільки в Загальній декларації прав людини [1], Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [2] закріплюється право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, яке доповнюється, за необхідності, іншими засобами соціального забезпечення. Враховуючи сучас-

ну тенденцію до адаптації вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів зазначене право у п. 11 слід сформулювати як право на справедливу оплату праці, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі. Хоч на жаль, наша країна ратифікуючи Європейську соціальну хартію [3] (переглянуту) Законом від 14 вересня 2006 року [5], статтею 4 якої закріплюється право на справедливу винагороду, не взяла на себе зобов'язання, передбачене ч. 1 зазначеної статті: «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень», незважаючи на те, що в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права закріплені аналогічні положення.

У п. 13 йдеться про право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Це положення не можна визнати основним трудовим правом працівника. У даному випадку йдеться про принцип правового регулювання трудових відносин, який закріплений у п. 1 ч. 9. ст. 2 «Основні засади правового регулювання трудових відносин», яку слід також доповнити відповідним пунктом про компенсації.

Передбачене п. 16 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачено ст. 24 проекту Трудового кодексу. За працівником необхідно закріпити не право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору, а право на захист своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення. Таке право передбачено п. 22.

Закріплене у п.20 право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, не може бути віднесено до основних трудових прав працівника. Як слушно зауважували С.О. Іванов і Р.З Лівшиць, право на відшкодування шкоди не може вважатися основним, оскільки воно є частиною більш загального, основного права – права на здорові та безпечні умови праці [9, с. 113]. У п. 10 ст. 21 проекту передбачено право на належні, безпечні і здорові умови праці. Право на захист від незаконного звільнення, встановлене п. 21, слід визнати складовою іншого основного права – права на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді (п. 22).

У п. 22 закріплюється право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Слід погодитися з І.В. Лагутіною, яка пропонує зазначене основне трудове право працівника сформулювати наступним чином – право на захист своїх трудових прав та інтересів [7, с. 14]. На думку вченого, зазначене право включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав. На нашу думку, доцільно було сформулювати у п. 22 зазначене право як право на захист своїх трудових прав та інтересів, включаючи самозахист [8].

Висновки. Зазначений перелік прав слід доповнити правом на інформацію і консультації в рамках підприємства, установи, організації, реалізацію якого пропонується здійснювати за допомогою спеціального локального нормативно-правового акту про надання інформації та порядок проведення консультацій. Інформація, яка надається роботодавцем, повинна включати по можливості усі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив у цей час і майбутньому. Інформація може надаватись з різних питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, а також результатів господарської діяльності підприємств, за винятком інформації, яка може бути заборонена для поширення або віднесена до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди сторонам. Обсяг останньої інформації пропонується визначати угодою сторін у локальному нормативно-правовому акті поряд з інформацією, що становить комерційну таємницю. При визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватися роботодавцем, слід враховувати положення Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 року [4].

Слід також погодитись із висновком Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України щодо необґрунтованості встановлення вичерпного переліку основних прав працівників. Оскільки навіть закріплені Конституцією України права і свободи людини і громадянина не є вичерпними (ст. 22). З огляду на соціально-захисний характер норм трудового права доцільно закріпити чітко окреслене коло обов'язків працівника та кореспондуючих їм прав роботодавця. Разом з тим, не виваженим слід вважати визначення закритого (вичерпного) переліку обов'язків роботодавця, які виникають з метою забезпечення прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини : Міжнародний документ від 10.12.1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 89.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. // Права людини і професійні стандарти для юристів в документах міжнародних організацій. — Амстердам; К., 1996.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Міжнародний документ від 03.05.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007 – № 51.
4. Рекомендація МОП №129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 839-841.
5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006 – № 43. – Ст. 418.
6. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ...канд. юрид. наук. / І.В. Лагутіна. – Одеса, 2007. – 14 с.
8. Про самозахист як особливу неюрисдикційну форму захисту індивідуальних і колективних трудових прав працівників див. дисерт. : Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007 (підрозділ 3.1. «Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав», підрозділ 3.2. «Способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів»).
9. Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М. : Изд-во «Наука», 1982. – 328 с.

Краснов Егор Володимирович

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.

Досліджено перелік основних трудових прав, закріплений у проекті Трудового кодексу України. Звертається увага на позитивні моменти спроби нормативного закріплення переліку основних трудових прав працівників. Висловлено зауваження щодо переліку та змісту основних трудових прав працівників. Наголошується, що встановлення вичерпного переліку основних прав працівників є необґрунтованим та недоцільним. Зроблено висновок про необхідність вдосконалення та розвитку положень проекту Трудового кодексу України, які визначають основні трудові права працівників та внесено відповідні пропозиції.

Ключові слова: права людини, основні трудові права, право на працю, права працівників, трудові правовідносини.

Краснов Егор Владимирович

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ.

Исследован перечень основных трудовых прав, закрепленный в проекте Трудового кодекса Украины. Обращается внимание на положительные моменты попытки нормативного закрепления перечня основных трудовых прав работников. Высказаны замечания относительно перечня и содержания основных трудовых прав работников. Отмечается, что установление исчерпывающего перечня основных прав работников является необоснованным и нецелесообразным. Сделан вывод о необходимости совершенствования и развития положений проекта Трудового кодекса Украины, которые определяют основные трудовые права работников и внесены соответствующие предложения.

Ключевые слова: права человека, основные трудовые права, право на труд, права работников, трудовые правоотношения.

Krasnov Yegor.

PROBLEMS OF DEFINITION AND LEGISLATIVE CONSOLIDATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EMPLOYEE IN THE DRAFT OF LABOUR CODE OF UKRAINE

In the article studied a list of basic labour rights enshrined in the draft of Labour Code of Ukraine. Draws attention to the positive aspects of regulatory efforts to consolidate the list of basic labour rights of workers. Comments made to the list and the content of the basic labour rights of workers It is noted, that the establishment of an exhaustive list of the basic rights of workers are unreasonable and impractical. The conclusion about the need for improvement and development of the draft Labour Code of Ukraine, which define the basic labour rights of workers and submitted the proposals.

Key words: human rights, basic labour rights, workers' rights, labour relations.