

УДК 349.222

Л.В. КОТОВА, канд. юрид. наук, доц.,
Східноукраїнський національний університет
ім. В. Даля

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКА: ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Ключові слова: суб'єктивні трудові права працівника, основні трудові права працівника, колективні права працівників, гарантійні трудові права працівника

Конституція України, заклавши основу процесу формування якісно нового національного трудового законодавства, передбачивши основні соціально-економічні права людини, водночас не закріпила всієї цілісної системи реалізації гарантій і захисту цих прав. Ці питання має врегулювати новий Трудовий кодекс України. Професор Л.І. Лазор вважає, що новий Трудовий кодекс має бути законодавчим актом «пасіонарного типу», побудованим на принципово новій концептуальній основі [1, 2]. З цим важко не погодитися, оскільки сучасні економічні умови вимагають і формування нової бази – концептуального підґрунтя. Вважаємо, що Трудовий кодекс має не тільки узагальнювати і систематизувати вже накопичений нормативний матеріал, але і бути важливим законодавчим актом, побудованим на принципово новій або значно оновленій підставі, важливою складовою якого будуть положення, що регламентують правовий статус працівника і, зокрема, його основні права.

Сьогодні основні права працівника визначаються нормами ст.1 Кодекса законів про працю України [3]. Розвіток ринкової економіки і демократизація трудових відносин виявили потребу по-новому поглянути на правовий статус працівника і основні права працівника, як його елемент. Така переоцінка, на думку В. Костюка, виходить з таких осно-

вних чинників: реального забезпечення положень Конституції України, яка передбачає, що людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а твердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст.3); створення умов для ефективного залучення найманої праці, підвищення її продуктивності; об'єднання в трудових відносинах інтересів працівника і роботодавця як основних соціальних партнерів [4, 5]. Думка В. Костюка є достатньо конструктивною і відповідає сучасному часу. Вважаємо, що проголошення на рівні Основного Закону держави права людини на вільний розвиток своєї особи, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, істотно змінює зміст основних прав працівника як суб'єкта трудового права.

Питанням визначення правової природи трудових прав працівника в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Куренной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.М. Скобелкин, О.В. Смирнов, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим, низка теоретичних і практичних питань у сфері регулювання трудових прав працівника, зокрема розмежування основних прав працівника та колективних прав працівників, ще залишаються невирішеними.

Тому метою цієї статті є науково-теоретичне дослідження правової природи та перспектив розвитку основних трудових прав працівника. Для реалізації цієї мети сформульовані такі основні завдання: розробити дефініцію поняття «основні права працівника»; внести пропозиції щодо законодавчих формулювань основних прав працівника; обґрунтувати необхідність розмежування основних

прав працівника, колективних прав працівників та гарантійних трудових прав.

Вважаємо, що принципове значення має питання про правову природу основних трудових прав працівника: чи виступають вони як суб'єктивні або ж є особливою групою прав, відмінних від прав суб'єктивних.

Іноді основні працівника права ототожнюються з правосуб'єктністю, що є достатньо спірним. Правосуб'єктність співвідноситься з основними правами працівника як причина і наслідок, вона є чимось первинним, передуманням праву, що виступає умовою правоволодіння.

Існує також тенденція пов'язувати основні права працівника з об'єктивним правом (системою юридичних норм, незалежних від окремого індивіда), що також є не цілком виправданим. Те, що основне (статутне) право закріплене у правовій нормі, не перетворює його на саме правило поведінки, тобто в об'єктивне право. Працівник як суб'єкт трудового права не має в своєму розпорядженні норми як такої. Він лише має юридичну можливість здійснювати певні дії, що впливає з неї. Отже, правова можливість завжди індивідуалізована. При цьому ця можливість не тільки належить суб'єкту права, але й безпосередньо залежить від нього: тільки він вирішує, чи буде вона реалізована і в якому обсязі.

При вирішенні цієї проблеми слід виходити з доказу суб'єктивності основних (конституційних) прав особистості. Основні права особистості – це ті виділені законом права й обов'язки, – відзначав відомий угорський вчений-правознавець І. Сабо, – які у власному сенсі слова можна назвати суб'єктивними, тобто такі, що надають щось суб'єктам або ж зобов'язують їх до чогось [5, с.329]. Схожу думку висловлює і В.А. Патюлін. Він вважає, що основні права громадян мають всі риси й ознаки суб'єктивних прав, і те, що вони по-різному розвиваються, конкретизуються і деталізуються у нормах поточного законодавства, не дає підстав для заперечення суб'єктивно-

правового характеру цих прав [2, с.26].

Визнаючи справедливість наведених висловів, можна зробити висновок, що всі права працівника: як ті, яких він набуває, вступаючи у конкретні трудові правовідносини, так і ті, які прямо закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо впливають із законодавства, є суб'єктивними.

Професор Є.Б. Хохолов вважає, що суб'єктивне трудове право має розумітися (і забезпечуватися) в єдності трьохелементарної правомочності: а) права діяти самому; б) права вимагати дій від інших; в) права вимагати дій від держави [6, с.225].

Що ж до суб'єктивних трудових прав, то кожне з них передбачає певне соціальне благо (право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати відповідно до кваліфікації, складності праці, кількості й якості виконаної роботи; на відпочинок; на повну достовірну інформацію про умови праці і вимоги охорони праці на робочому місці; на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації та ін.), можливість користування яким і утворює один з елементів змісту кожного суб'єктивного права.

Основні трудові права працівника відображають основні права і свободи особистості, закріплені в таких міжнародних актах, як Загальна декларація прав людини; Міжнародні пакти: «Про цивільні і політичні права», «Про економічні, соціальні і культурні права»; Декларація МОП «Про основоположні принципи і права у сфері праці» та ін.

У науковій літературі залежно від носія суб'єктивні права поділяються на індивідуальні і колективні [7, с.28]. Індивідуальні права – це права, які належать окремо взятому суб'єкту і можуть бути реалізовані ним одноосібно. Особливість же колективних прав, як відзначає О.А. Лукашева, полягає в тому, що вони здійснюються не конкретною особою, а співтовариством, асоціацією [8, с.23]. Визнаючи справедливість цього підходу до класифікації суб'єктивних прав, пропонуємо поді-

лити основні трудові права працівника на індивідуальні і колективні права.

До індивідуальних прав працівника можна віднести: право на працю; на укладання, зміну, розірвання трудового договору; право на здорові і безпечні умови праці; право на оплату праці; право на відпочинок та інші.

Колективними слід визнати права працівників: об'єднання в професійні союзи; вирішення колективних трудових спорів і конфліктів у встановленому законом порядку; участь в управлінні підприємством та ін. Вважаємо, що відбиття цієї класифікації трудових прав працівника в законодавстві було б доцільним для правового регулювання правового статусу працівника в Україні.

У вітчизняному законодавстві основні права працівника як суб'єкта трудового права закріплені в Конституції України і в Кодексі законів про працю. Безпосередньо закріпленню основних трудових прав працівника присвячена стаття 2 КЗпП України, яка має назву «Основні трудові права працівників». Аналіз цієї статті показує, що більшість з цих прав є основними і входять до змісту правового статусу будь-якого працівника як суб'єкта трудового права, належать працівнику як особистості і здійснюються індивідуально. У зв'язку з цим вважаємо, що назва ст.2 КЗпП України «Основні трудові права працівників» є етимологічно не вірною. На нашу думку, якщо використовувати у множині слово «працівник» має йтися про права, які носять колективний характер. У названій же статті вказуються права, які можуть здійснюватися як індивідуально, так і колективно.

У ст.21 проекту Трудового кодексу України подібна стаття носить назву «Основні трудові права працівника». Проте в цій статті, серед інших, міститься вказівка на такі права, як «...право на об'єднання в професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк...» [9]. Віднесення названих прав до основних прав працівника є принципово невірним. Окремо взя-

тий працівник не може об'єднатися в профспілку, вести колективні переговори або оголосити страйк. Такі дії може здійснювати тільки група або колектив працівників. Отже, не цілком доречним є закріплення вказаних прав у статті «Основні трудові права працівника».

Є доцільним закріплення двох окремих статей у Трудовому кодексі, одна з яких буде присвячена основним правам працівника як суб'єкта трудового права, а інша – колективним правам працівників.

Оскільки колективні права працівників не можуть здійснюватися одним окремо взятим працівником, можна зробити висновок, що вони не входять до структури правового статусу працівника як самостійного суб'єкта трудового права. У зв'язку з цим, на наш погляд, немає необхідності детально зупинятися на характеристиці колективних трудових прав працівників.

Виходячи з етимологічного визначення слова «основа» як головного положення, впливає, що основні трудові права працівника є тими основами, без яких неможливе здійснення трудової діяльності в цивілізованому суспільстві.

Враховуючи це, можна сформулювати таку дефініцію:

«Основні права працівника – це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності».

Із закріплених зараз у статті 2 КЗпП положень, до таких прав можна віднести: 1) право на працю і свободу праці; 2) право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; 3) право на відпочинок; 4) право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності; 5) право на соціальне забезпечення за віком, при тимчасовій і постійній втраті працездатності і в інших, встановлених законом випадках. Також, укладачі проекту Трудового кодексу цілком виправда-

но, на наш погляд, відносять до основних прав право працівника на рівні можливості і рівне ставлення до нього, право на повагу його гідності і честі (ст.21 [9]).

Саме ці права мають, на нашу думку, закріплюватися як основні права працівника, оскільки забезпечення цих прав відносно кожного окремо взятого працівника є самоціллю правового регулювання праці.

Такі ж права, як право на сприяння в працевлаштуванні; право на судовий і позасудовий захист; право на відшкодування шкоди, заподіяної пошкодженням здоров'я у зв'язку з роботою, що закріплені в статті 2 чинного КЗпП, слід, на наш погляд, віднести до гарантій, що забезпечують реалізацію основних прав працівника. До гарантій слід також віднести право на повну зайнятість і захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; на забезпечення державними гарантіями і компенсаціями, визначеними Кодексом, законами й іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; право на захист від незаконного звільнення; право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів, які закріплені в статті 21 проекту Трудового кодексу України.

Самоціллю правового регулювання праці не є, наприклад, захист від незаконного звільнення або сприяння працевлаштуванню тієї чи іншої особи. Шляхом захисту від незаконного звільнення і сприяння працевлаштуванню забезпечується допомога в реалізації права на працю. Тому вказані права є не основними, а гарантійними. Тобто вони спрямовані на забезпечення і реалізацію основних трудових прав працівника як суб'єкта трудового права, на усунення можливих причин їх неповного або неналежного здійснення і на захист від протиправних посягань.

У зв'язку з вказаним вище не є доцільним закріплювати в статті «Основні права працівника» такі гарантійні права, як: а) право на

сприяння в працевлаштуванні; б) право на судовий і позасудовий захист; в) право на відшкодування шкоди, заподіяної пошкодженням здоров'я у зв'язку з роботою; г) право на захист від незаконного звільнення; д) право на повну зайнятість і захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; е) на забезпечення державними гарантіями і компенсаціями; ж) право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Вважаємо, що для закріплення подібних прав необхідно виділити окрему статтю під назвою «Гарантії трудових прав працівників».

Проект Трудового кодексу не цілком виправдано, на наш погляд, виділяє серед основних прав працівників такі положення: право неповнолітніх на особливий захист від фізичного і морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист материнства; право працівників з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) на соціальну інтеграцію і трудову реабілітацію; право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав; право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації і узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними.

Вважаємо, що серед основних прав працівників мають одержати своє закріплення тільки ті права, що розповсюджуються на всіх працівників без винятку, тобто ті права, що входять до змісту загального правового статусу працівника. Згадані вище права відносяться до змісту особливих і спеціальних статусів працівника й є додатковими гарантіями для реалізації окремими категоріями працівників основних трудових прав. Так, наприклад, право неповнолітніх на особливий захист від фізичного і морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами є однією з додаткових гарантій для реалізації неповнолітніми права на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Право працюю-

чих жінок на особливий захист материнства є додатковою гарантією для реалізації жінками-матерями права на працю, на рівне до них ставлення без будь-якої дискримінації, на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Таким же цілям відносно працівників з обмеженими фізичними можливостями служить їх право на соціальну інтеграцію і трудову реабілітацію.

Отже, згадані вище права мають характер гарантійних і мають одержати своє закріплення, як ми вважаємо, в окремій статті, присвяченій закріпленню гарантій трудових прав працівників.

Вважаємо, що з прав, указаних у КЗпП і в проекті ТК України, як основні права працівника мають бути закріплені: 1) право на працю і свободу праці; 2) право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; 3) право на відпочинок; 4) право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності; 5) право на соціальне забезпечення за віком, при тимчасовій і постійній втраті працездатності і в інших, встановлених законом випадках; 6) право на рівні можливості і рівне ставлення до нього; 7) право на повагу його гідності і честі.

Водночас, слід приділити увагу чіткості формулювань при закріпленні основних прав працівника як суб'єкта трудового права.

Чинний КЗпП України не відрізняється чіткістю і лаконічністю формулювань щодо визначення основних трудових прав працівника, що, безперечно, є його недоліком. Більшою чіткістю характеризується проект Трудового кодексу України (далі – Проект). Водночас, не всі формулювання є досконалыми.

Першим з основних прав працівника у п.1 ст.21 Проекту закріплене «право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на припинення трудових відносин» [9]. Слід відзначити, що право на працю закріплене в Конституції України і може трактуватися достатньо широко. Як справедливо відзначив професор

П.Д. Пилипенко, право на працю може бути реалізоване у різних формах. Це і праця самозайнятих осіб, і служба в органах внутрішніх справ, Службі безпеки України, Збройних Силах та ін. Можна його реалізовувати також шляхом укладання цивільно-правових договорів про працю (договір підряду, договір перевезення). Навіть заняття підприємницькою діяльністю також можна розглядати як форму реалізації цього права [10, с.60]. У зв'язку з цим закріплення у Проекті «права на працю» надає вельми абстрактний характер такому положенню.

Є цікавою аналогічна норма ст.21 Трудового кодексу Російської Федерації. У ній зазначається: «Працівник має право на укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом, іншими федеральними законами» [11]. Це формулювання, на наш погляд, є більш ємким і конкретним. У ньому чітко вказується, яку саме форму реалізації права на працю надає трудове законодавство. Вважаємо, що запозичення наведеного вище формулювання було би корисним для вітчизняного законодавства. Водночас, вважаємо важливим при закріпленні подібного положення підкреслити заборону примусової праці, тобто той факт, що людина має право самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці шляхом вільного волевиявлення. Тому пропонуємо пункт 1 статті 21 Проекту викласти у такій редакції: «право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом й іншими законами України».

Пункт 2 статті 21 Проекту закріплює право працівника на «рівні можливості і рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення» [9]. Цільова спрямованість цього положення – закріплення для працівників рівних можливостей і заборона дискримінації – викликає схвалення. Водночас, перераховую-

чи конкретні питання, при вирішенні яких працівник може розраховувати на «...рівні можливості і рівне ставлення...», Проект, тим самим, залишає можливість для прояву дискримінації в інших питаннях (наприклад, у встановленні режиму роботи, графіка відпусток, участі в колективних переговорах та ін.). Вважаємо, що це положення слід сформулювати таким чином: «право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах». Таке формулювання дозволить виключити випадки «не забороненої законом» дискримінації.

Наступним із закріплених у п.3 ст.21 Проекту основних трудових прав працівника йде «право на повагу його гідності і честі та їх захист» [9]. Необхідно відзначити, що закріплення такого права є достатньо новаційним і цілком виправданим підходом. Сьогодні захист перерахованих нематеріальних благ здійснюється переважно засобами цивільного права. Відповідно до цивільного законодавства у разі посягань на названі нематеріальні блага особа має право за судом вимагати спростування відомостей, що порочать честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди [12].

Чинне трудове законодавство України не передбачає в цій частині особливих галузевих способів захисту прав працівників. Тим часом, міжнародна практика, зарубіжний досвід свідчать про необхідність легалізації таких способів, оскільки, як відзначають А.М. Лушников і М.В. Лушникова, цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення повною мірою [13, с.44].

Водночас, гідність працівника у період трудової діяльності, як звертають увагу в науковій літературі, є об'єктом міжнародно-правового захисту. Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод свідчить: «Ніхто не має піддаватися тортурам і нелюдному або принижуючому гідність поводженню або покаранню». В Європейській

Соціальной хартії особливо передбачається право працівника на захист своєї гідності за місцем роботи (ст.26). В Європейському Союзі діє Директива від 27.11.2000 р. 2000/78/ЄС що встановлює рівність поводження у сфері праці і зайнятості. У директиві поведінка, що має на меті створити ворожу, таку, що принижує гідність людини, або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав. У Хартії ЄС про основні права (ст.1) вказано: «Людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність» [13, с.45; 14, с.345–346].

Таким чином, у проекті Трудового кодексу України легальне закріплення права працівника на захист своєї гідності і честі є необхідним кроком із приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів.

Право на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності у Проекті сформульовано таким чином: «право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці і на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці». Вважаємо, що це положення є невинуватим громіздким.

Право «на відмову від виконання роботи в умовах, які не відповідають вимогам охорони праці», по суті, є гарантією права «на безпечні і здорові умови праці». Отже, це право доцільно закріпити в статті, присвяченій гарантіям трудових прав працівників. Що ж до права «на одержання інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці», то це уточнення є, на нашу думку, цілком виправданим. Водночас, хотілося б внести до нього деяке доповнення. Інформація щодо умов праці, на одержання якої має право працівник, має бути вичерпною (повною) і достовірною, що необхідно підкреслити законодавчо.

У зв'язку з вищезгаданим пропонуємо таке формулювання цього основного права працівника: «право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці».

Наступним з основних прав у Проекті стоїть «право на заробітну плату за виконану роботу, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату в повному розмірі». Вказане положення, на наш погляд, сформульоване дещо некоректно. Насамперед, слід відзначити, що поняття «заробітна плата» вже включає вказівку на те, що це плата за виконану роботу. Тому поєднання «заробітна плата за виконану роботу» є тавтологією.

Є й ще слабка сторона наведеного формулювання. Трудове законодавство, як відомо, забороняє встановлювати заробітну плату у розмірі нижче мінімальної заробітної плати. Водночас, законом допускається зменшення її виплати при невиконанні працівником (з його вини) встановленої норми виробітку, простої, випуску бракованої продукції. Причому таке положення міститься як у ст.ст.111, 113 чинного КЗпП [3], так і в ст.ст.234, 238 проекту Трудового кодексу України [9]. Тому говорити про беззастережну виплату заробітної плати не нижче встановленого мінімуму, на наш погляд, не цілком виправдано.

При виплаті заробітної плати завжди мають враховуватися кількість і якість виконаної праці. Це наголошується і в науковій літературі [15, с.189–190], і в чинному законодавстві (ст.94 [3]). Також, на наш погляд, при аналізі окремих практичних питань виплати заробітної плати, необхідно використовувати систему оцінки ефективності індивідуальних результатів праці працівника з урахуванням його особистих, ділових якостей та відношення до роботи. Тому, вважаємо, що аналізоване законодавче положення має бути закріплено таким чином: «право на заробітну

плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості й якості виконаної роботи».

Вказане в пункті 13 статті 21 Проекту право на «участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні» звучить дещо безглуздо. Дивно виглядає «право» на участь у чомусь загальнообов'язковому. Загальнообов'язкове страхування працівника проводиться з метою підтримки стабільності його матеріального становища при настанні відповідного страхового випадку (досягнення пенсійного віку, безробіття, втрата працездатності та ін.). Відповідно, участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні є засобом забезпечення права працівника «на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника». Саме так, на наш погляд, має бути сформульоване це право.

Найбільш стислим у п.14 ст.21 Проекту є таке формулювання щодо визначення основних трудових прав працівника: «право на відпочинок» [9]. У цілому, ми визнаємо, що стислість формулювань дозволяє забезпечити велику чіткість нормативних приписів. Проте, на наш погляд, у цьому випадку слід дещо розширити вказане положення з тим, щоб розкрити зміст закріпленого права. Пропонуємо закріпити право на відпочинок як одного з основних трудових прав працівника у такій редакції: «право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку».

Істотною недоробкою Проекту є також відсутність визначення основних трудових прав працівника, вказівки на їх юридичне і практичне значення.

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо таку редакцію статті Проекту для закріплення основних прав працівника:

«Стаття 21. Основні права працівника

Основні права працівника – це ті соціальні

блага, які є метою вступу працівника в трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності.

Основними правами працівника є:

1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом і іншими законами України;

2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах;

3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці;

4) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи;

5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника;

6) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку».

При цьому слід виділити окрему статтю для закріплення колективних трудових прав працівників – «Колективні права працівників» і окрему статтю для закріплення гарантійних трудових прав – «Гарантії трудових прав працівника».

Вважаємо, що такий концептуальний підхід дозволить чіткіше розкрити правовий статус працівника як суб'єкта трудового права в сучасному українському законодавстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазор Л. И. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – 2005. – № 6. – С. 3–8.

2. Патюлин В. А. Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации / В. А. Патюлин // Советское государство и право. – 1971. – № 6. – С. 24–32.

3. Кодекс законів про працю України. – Х. : Одиссей, 2008. – 136 с.

4. Костюк В. Правовой статус работника: сравнительно-правовой анализ КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины / В. Костюк // Справочник кадровика. – 2008. – № 11 (77). – Ноябрь. – С. 3–9.

5. Сабо И. Социалистическое право / И. Сабо. – М. : Прогресс, 1964. – 396 с.

6. Курс российского трудового права : в 3-х т. Т.1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохловой. – СПб. : Изд-во С.-Петербургск. ун-та, 1996. – 573 с.

7. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна Хартія (переглянута): питання адаптації / М. М. Феськов. – К. : Знання, 2005. – 276 с.

8. Лукашева Е. А. Общая теория прав человека / Е. А. Лукашева. – М. : Норма, 1996. – 573 с.

9. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

10. Пилипенко П. Д. Про сферу чинності трудового законодавства у світлі проекту Трудового кодексу України / Пилипенко П. Д. // Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квітня 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 58–60.

11. Кисилев И. Я. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / И. Я. Кисилев, А. С. Леонов. – М. : Дело, 2003. – 896 с.

12. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р., № 435-IV // ВВР України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

13. Лушников А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А. М. Лушни-

ков, М. В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.

14. Лушников А. М. Сущность и морально-правовая природа личных трудовых прав / А. М. Лушников // Моральні основи права : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 16 грудня 2010 р.). –

Івано-Франківськ : Надвірна ЗАТ «Надвірянська друкарня», 2010. – С. 344–347.

15. Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. проф. Р. С. Лифшиц, проф. Ю. П. Орловский. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 480 с.

Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507–515 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11kvtpr.pdf>

Проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення правової природи основних трудових прав працівника. Проаналізовані основні трудові права працівника з точки зору їх суб'єктивності. Визначено, що залежно від носія суб'єктивні трудові права поділяються на індивідуальні і колективні. Розроблено конкретні пропозиції до нового Трудового кодексу України щодо доцільності закріплення двох окремих статей, одна з яких буде присвячена основним правам працівника як суб'єкта трудового права, інша – колективним правам працівників.

Котова Л.В. Основные трудовые права работника: правовая природа и перспективы развития

Проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов, определяющих правовую природу основных трудовых прав работника. Проанализированы основные трудовые права работника с точки зрения их субъективности. Определено, что в зависимости от носителя субъективные трудовые права делятся на индивидуальные и коллективные. Разработаны конкретные предложения в новый Трудовой кодекс Украины о целесообразности закрепления двух отдельных статей, одна из которых будет посвящена основным правам работника как субъекта трудового права, а вторая – коллективным правам работников.

Kotova L.V. Basic Labor Rights of Workers: the Legal Nature and Prospects

The current scientific opinion, the relevant laws and regulations defining the legal nature of the basic labor rights of workers. And analyzed the basic labor rights of workers in terms of their subjectivity is analyzes. It was determined that depending on the carrier subjective labor rights are divided into individual and collective. Concrete proposals for a new Labor Code of Ukraine on feasibility of consolidation of two separate articles, one of which will be devoted to workers' basic rights as a subject of labor law, and the second - the collective rights of workers is developed.