

УДК 349.2

М.І. ІНШИН, докт. юрид. наук, проф., Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Ключові слова: трудові права, працівник, Трудовий кодекс, проект

Україна є правовою та соціальною державою. Більше того, однією з найвищих соціальних цінностей у країні визнано життя та здоров'я людини. Відповідно до цього, держава повинна забезпечити реалізацію та захист усіх прав людини та громадянина. Фундаментальну роль у житті кожної людини відіграють саме трудові права. Права працівників визначають цінності суспільства та орієнтують на економічне й соціальне процвітання економіки.

У зв'язку з тим, що соціально-трудова відносина наділені мобілізаційним характером і перебувають постійно в динамічному процесі еволюції (зважаючи на зовнішні чинники, серед яких найбільше значення має безупинний науково-технічний прогрес), є необхідність відповідного правового регулювання. Чинний Кодекс законів про працю України не у повній мірі відображає потреби інформаційного покоління людства, в ньому не приділено достатньо уваги нетиповим формам зайнятості працівників, інноваційним видам соціально-трудова відносин, а також усім деталям та особливостям трудової діяльності. В результаті цього, актуалізується питання прийняття нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним вимогам на ринку праці.

Тим не менш, при прийнятті Трудового кодексу основну увагу слід приділити саме правам працівників, адже вони є центральним правовим явищем у трудових правовідносинах, згідно з специфікою яких можна вести мову про повноваження роботодавця, а також усі складові трудового права в цілому.

Теоретичні та практичні аспекти прав працівників у чинному законодавстві і наявних редакціях проектів Трудового кодексу розглядалися в тій чи іншій мірі у працях наступних науковців: Ю.В. Баранюк, М.Д. Бойко, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, О.Г. Гіріч, Л.А. Гордон, К.І. Дмитрієва, Є.В. Клопов, І.М. Костик, А.С. Орлов, Л.П. Грузінова, В.Г. Короткий, О.Д. Карпенко, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, С.Г. Струмлінін, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.А. Пруденський, Н.В. Чередниченко, Н.М. Хуторян та ін. Все ж, незважаючи на чималу наукову дослідженість питання, воно досі потребує більш глибокого та ґрунтовного комплексного аналізу.

Метою статті є проведення загальнотеоретичного дослідження положень проекту Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 р. про права працівників.

Внесення змін до Кодексу законів про працю України та прийняття значної кількості законів і підзаконних актів у сфері трудових правовідносин зробило трудове законодавство громіздким та часом суперечливим, а це все вимагає впорядкування та уніфікації правових позицій у цій сфері. Розробка нового Трудового кодексу повинна стати вирішенням означених проблем, проте детальне дослідження положень його проекту відкриває нові правові загрози [1].

Однак, узагалі доцільність прийняття даного Трудового кодексу є складним і дискусійним питанням. Деякими вченими прийняття вказаного Трудового Кодексу стане передумовою звуження існуючих прав працівників і збільшення їх обов'язків, а також причин появи своєрідного рабства над ними [2].

Для того, щоб нам висловити свою позицію з приводу позитивних чи негативних сторін проекту Трудового кодексу України, необхідно, насамперед, проаналізувати його правові норми. Отож, у статті 1 встановлено, що метою даного нормативно-правового акту є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних

умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців [3]. Таким чином, можна резюмувати, що це є позитивним правовим орієнтиром, який вказує на значимість формування якісних умов праці для кожного працівника на будь-якому підприємстві.

Неабиякий науковий інтерес становить ч.1 ст.4, де передбачаються розширені деталі недопущення дискримінації у сфері праці. Так, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [3]. При цьому, акцентовано увагу на тому, що під дискримінацією за ознакою статі потрібно розглядати сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази та фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

Також важливе значення має наступна частина цієї статті, де зазначено, що дискримінацією у сфері праці не вважаються передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб [3]. Більше того, законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів,

фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

На основі проведеного аналізу можна резюмувати, що позитивним моментом досліджуваного проекту Трудового кодексу України є те, що передбачено широкі можливості щодо здійснення трудової функції для багатьох громадян (здійснено вдалу спробу представити повний перелік дискримінаційних ознак працівників). Внаслідок цього, доступ до праці є більш відкритим і це призведе до уникнення спірних моментів стосовно права на працю при побудові трудових правовідносин за даним нормативно-правовим актом.

У статті 20 вказано, що право на працю можна реалізувати, починаючи з 16-річного віку і в ч. 3 деталізовано, що також можна набути статус працівника і з 15-ти років у випадку, якщо буде надано письмову згоду зі сторони одного з батьків або особи, яка їх замінює [3]. Тим не менш, не цілком зрозуміло, чому межею встановлено саме 15 років. Не надано чіткої аргументації зі сторони законодавця, що може призвести до виникнення наукових дискусій.

Найбільше значення у контексті нашого наукового дослідження має стаття 21, яка повністю присвячена основним правам працівника. У ній встановлено, що до останніх відносяться наступні [3]: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин. В аспекті зазначеного вважаємо, що більш доцільно було б визначити цю норму так: «право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, що включає в себе право на виникнення, зміну та припинення трудових відносин»;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення. Зокрема, тут слід звернути увагу на те, що при правильному формулюванні першого

права відпадає потреба у згадці права на 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. При підвищенні кваліфікації відпадає необхідність у професійному зростанні, що зазначене у другому підпункті, адже за своєю суттю ці права тотожні;

5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами. В даному праві слово «особливий» краще замінити на «додатковий»;

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. Тут звернуто увагу на працівників-мігрантів і вказано на звичайний захист їхніх трудових прав. При цьому, нічого не говориться про захист прав усіх інших працівників. Тому правильно буде говорити про загальний захист усіх працівників, окрім працівників-мігрантів, яким передбачити додатковий, особливий або посилений 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. На нашу

думку, враховуючи широкий зміст 10-ого права немає потреби у відведенні 12-ого в окреме, адже належні умови праці співвідносяться із належними виробничо-побутовими умовами праці як ціле та частина;

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. Більш коректно, на нашу думку, звучатиме «право на час відпочинку»;

16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Ми переконані, що наша примітка у 8-ому наведеному праві працівника усуває потребу у передбаченні в окремому пункті наведеного права, адже воно стосується права на захист своїх трудових прав працівником;

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. Знову ж таки, це стосується або захисту трудових прав працівників або права на загальнодержавне обов'язкове соціальне страхування, відповідно до якої повинно здійснюватися відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві;

21) право на захист від незаконного звільнення; Усе, що стосується незаконності також повинно охоплюватися права працівника на захист своїх трудових прав;

22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Уразі внесення названих нами коректив потреба у 22-ому основному праві працівника відпадає.

Отже, підводячи підсумки, можна зазначити, що у проаналізованому проекті Трудового кодексу України присутній новаторський підхід до викладення основних прав працівників. Проте, зважаючи на проведений аналіз поло-

жень, які стосуються прав працівників, можна стверджувати, що вказаний законопроект потребує уважного редагування та внесення поправок, оскільки помітні не доопрацювання, які потягнуть за собою виникнення додаткових колізій у трудових правовідносинах, а також неоднозначне застосування норм трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Костик І. М. Реалізація трудових прав працівників за проектом Трудового кодексу

України / І. М. Костик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2013/0a246b9fd4d3e574e3962363ab00ba39.pdf>.

2. Міщенко М. Трудовий кодекс від ПР – повернення у рабство? / М. Міщенко [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://human-rights.unian.net/ukr/detail/195770>.

3. Трудовий кодекс України : від 22.04.2013 р., проект № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

Ишин М. І. Права працівників за проектом Трудового кодексу / М. І. Ишин // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 172–175 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_31.pdf

Проаналізовано права працівників, що закріплені у положеннях проекту Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 р. Автором наведено позитивні та негативні сторони вказаного нормативно-правового акту.

Ишин Н.И. Права работников по проекту Трудового кодекса

Проанализированы права работников, закрепленные в положениях проекта Трудового кодекса Украины № 2902 от 22.04.2013 г. Автором приведены положительные и отрицательные стороны указанного нормативно-правового акта.

Inshyn M.I. The Rights of Workers on the Draft Labour Code

This article examines workers' rights enshrined in the provisions of the draft Labour Code of Ukraine № 2902 of 22.04.2013. Author analyzed positive and negative aspects of the mentioned legal act.