



СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Байрак Д.В., к. ю. н., старший викладач
кафедри цивільного та трудового права
Криворізький економічний інститут

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Власенко А.В., студентка V курсу
Криворізький економічний інститут

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Стаття присвячена деяким актуальним та проблемним питанням правового регулювання трудових правовідносин. Кривий Ріг – велике промислове місто, тому прикладом регулювання трудових правовідносин у статті буде публічне акціонерне товариство (ПАТ) «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Ключові слова: *публічне акціонерне товариство (ПАТ) «АрселорМіттал Кривий Ріг», праця, працівник, роботодавець, відбитки пальців, проект Трудового кодексу, технічний нагляд.*

Стаття посвячена некоторым актуальным и проблемным вопросам правового регулирования трудовых правоотношений. Кривой Рог является крупным промышленным городом, потому примером регулирования трудовых правоотношений в статье будет публичное акционерное общество (ПАО) «АрселорМиттал Кривой Рог».

Ключевые слова: *Публичное акционерное общество (ПАО) «АрселорМиттал Кривой Рог», труд, работник, работодатель, отпечатки пальцев, проект Трудового кодекса, технический надзор.*

Bayrak D.V., Vlasenko A.V. SOME PROBLEM QUESTIONS OF THE LEGAL ADJUSTING OF LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS

The article deals with some topical and problematic issues of legal regulation of labor relations. Kryviy Rih is a major industrial city, that's why the example of the regulation of labor relations in this article will be Public Joint Stock Company (PJSC) "ArcelorMittal Kryviy Rih".

Key words: *Public Joint Stock Company (PJSC) "ArcelorMittal Kryviy Rih" work, employee, employer, finger-prints, project of the Labour code, technical supervision.*

Постановка проблеми. Праця є основним джерелом існування людини. Тому захист прав працівників, забезпечення належних умов праці, належна оплата праці, дотримання прав та свобод людини та інші питання були та завжди будуть найголовнішими для побудови демократичної держави. Законодавче закріплення прав та обов'язків у галузі трудового права є не просто результатом законотворчої діяльності, воно здійснює вагомий вплив на виробництво, на економічні показники, на взаємовідносини між роботодавцем та працівниками.

Удосконалення законодавчої бази регулювання трудових правовідносин разом із розвитком та становленням інституту захисту прав людини – це один з основних пріоритетів правової держави, якою б не була держава за своєю природою і який би режим не панував. Застосування біометричних технологій на контрольно-пропускному пункті ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», питання технічного нагляду за працівниками, закріплені в проекті Трудового кодексу України, потребують правового аналізу та будуть розглядатися у нашій статті. Також ми проаналізуємо деякі

проблеми правового регулювання трудових правовідносин щодо працівника (функціонування контрольно-пропускного пункту на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» – на локальному рівні, а також зміни в законодавстві щодо застосування технічних засобів контролю за працівником – на національному рівні).

Ступінь розробленості проблеми. Зазначеній темі присвячували свої праці такі дослідники, як С. Вишневецька, А. Доценко, П. Ракушняк, С. Соловійов, О. Яцунь тощо.

Мета статті – розглянути питання правового регулювання та практичного застосування деяких правових норм трудового законодавства. Запропоновано декілька напрямів законодавчого закріплення трудових норм.

Виклад основного матеріалу. Насамперед зазначимо, що регулювання трудових правовідносин здійснюється Конституцією України, міжнародними актами, згоду на обов'язковість яких надала Верховна Рада України, діючим Кодексом законів про працю (далі – КЗпП), законами та підзаконними актами, локальними актами. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти

собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [9]. На конституційному рівні регулюються питання щодо права на страйк, права на відпочинок, питання соціального захисту тощо. Конституція є Основним Законом, вона має найвищу юридичну силу, її норми діють на всій території України.

Кривий Ріг – це велике промислове місто в Дніпропетровській області, центр Криворізького залізничного басейну. Саме тут знаходиться ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» – великий виробник металопродукції в Україні. Підприємство було засноване 4 серпня 1934 р. Оскільки тема стосується трудових правовідносин, то звертаємо увагу на те, що з 2014 р. в ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» запроваджено нову систему контролю доступу на підприємство на основі біометричних технологій (відбиток пальця) [4]. З часом на контрольно-пропускному пункті ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», як зазначає С. Соловйов, почалися навіть з'являтися черги. [11].

Питання контролю доступу на підприємство стосується відносин, які регулюються правилами внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві. Відповідно до ст. 21 КЗпП працівник повинен підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку [8]. Так, у ч. 3 ст. 32 КЗпП зазначено, що про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін.) працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці [8]. Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 цього Кодексу [8].

Крім того, відповідно до п. 15 постанови «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій» від 20 липня 1984 р. № 213 [5] адміністрація зобов'язана організувати облік явки на роботу й залишення роботи. Біля місця роботи повинен бути годинник, який буде показувати правильний час [5].

Відбитки пальців (дактилоскопія) у криміналістиці використовуються для розкриття злочинів, знаходження злочинців (і для того, щоб покарати саме винних осіб, хоча докази повинні бути належними, допустимими, достатніми та достовірними; одним із доказів, виходячи з обставин провадження, можуть бути відбитки пальців), у слідчих розшукових діях, негласних слідчих розшукових діях тощо.

Відбитки пальців є унікальними, завдяки ним людину може бути ідентифіковано, тому це є персональними даними, що підпадають під дію Закону України «Про захист персональних даних» [3]. Виходячи зі змісту ст. 2 цього Закону, база персональних даних – це іменована сукупність упорядкованих персональних даних в електронній формі та / або в формі карток персональних даних; також у ст. 11 зазначені підстави для обробки персональних даних (виключний перелік) та на-

голошено на згоді суб'єкта на обробку його персональних даних [3]. Законодавство не зобов'язує працівника надавати роботодавцю свої відбитки пальців. Але працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, тому, якщо внести зміни до цих правил та прописати зобов'язання працівників надавати такі дані, то відповідно до ст. 32 КЗпП [8] працівникам доведеться їх надати, або ж у роботодавця з'явиться можливість розірвати трудовий договір відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП [8].

Так, відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» [2] допускається повідомлення про відмову від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган), можливість відмови від отримання документа, який містить біометричні дані: відцифрований зразок підпису особи, відцифрований образ обличчя особи, відцифровані відбитки пальців рук особи [2]. Ми погоджуємося з твердженням А. Доценко [12] про те, що до таких осіб можуть бути застосовані альтернативні способи перевірки, наприклад, використання магнітних карток або персональних цифрових пін-кодів; такі нюанси роботодавець може внести до правил внутрішнього трудового розпорядку. Законодавство передбачає можливість установлення практично будь-якої системи обліку явки на роботу та залишення роботи.

Звідси виникає питання: які правові норми слід використовувати першочергово: трудове законодавство чи Закон про захист персональних даних? Відповісти важко. Але слід зазначити, що надання відбитків пальців не належить до безпосереднього виконання роботи працівником. Також у ст. 9 КЗпП [8] зазначено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Навряд чи правила можуть обмежувати права та свободи, не пов'язані з безпосереднім виконанням працівником своїх трудових функцій. А це означає, що ті правила, які допускають такі обмеження, можуть бути визнані незаконними. Працівники завжди можуть звернутися до суду за захистом своїх прав.

Відбитки пальців є неповторними, тому не виключено, що в подальшому вони можуть бути використані в протиправних цілях. Питання захисту персональних даних також є актуальним. Новітні технології, діяльність хакерів, підробка відбитків пальців китайцями, втручання в систему персональних даних – усе це вже існує сьогодні. Швидко змінюється світ. 1 жовтня 2016 р. на Міжнародному хакерському конгресі в Німеччині Я. Крісслер показав, як можна легко підробити відбитки пальців по фотографіях [6]. Йому вдалося створити робочий макет подушечки пальця



Міністра оборони Німеччини Урсули фон дер Ляйен із кількох знімків політика. Масове використання ідентифікації за відбитком пальця може стати серйозним ударом по особистій безпеці тих, хто вибрав такий спосіб біометричного захисту своїх персональних даних. Оскільки ідеальних систем безпеки не існує, відбитки пальців будуть використовуватися й надалі.

На нашу думку, альтернативою може бути встановлення вебкамери, яка буде показувати прихід на роботу та залишення роботи працівником із чітким фіксуванням часу та дати.

Наступне, про що хочемо зазначити, – це законодавче закріплення технічного нагляду за працівником [1]. У діючому Кодексі законів про працю такого положення не існує, але в проекті Трудового кодексу 2015 р. воно знайшло своє відображення [1]. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р., який набрав чинності 1972 р., неодноразово змінювався та доповнювався; проекти Трудових кодексів періодично пропонуються до розгляду (у 2003, 2008, 2009, 2012–2014 рр., двічі в 2015 р.). Питання щодо проекту Трудового кодексу є також актуальним, тому що рано чи пізно такий кодекс може бути прийнятий. Але для того, щоб потім не виникало питань, суперечок, розбіжностей, страйків робітників, судових розглядів тощо, потрібно вирішувати всі питання ще до набрання Кодексом чинності, так би мовити, превентивно. У прикінцевих та перехідних положеннях проекту Трудового кодексу вказується, що з дня набрання чинності цим Кодексом визнаються такими, що втратили чинність, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки» тощо. Під час прийняття проектів цих законів виникатиме безліч питань, існуюватимуть розбіжності в коментарях юристів. Про такі розбіжності щодо недоліків та переваг проекту Трудового кодексу зазначає О. Яцунь [10]. Ми зупинимося на ст. 30 проекту Трудового кодексу (доопрацьованого) від 20 травня 2015 р. [1], де зазначено про те, що роботодавець вправі контролювати виконання трудових обов'язків працівниками, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про застосування таких засобів. Під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Невиконання роботодавцем вимог, передбачених частиною першою цієї статті, тягне його відповідальність згідно із законом [1]. І тут знову ж таки виникає питання, як контролювати те, аби роботодавець не порушували особистий простір і право на особисте життя працівників.

Можемо погодитися з тим, що певні сфери виробництва потребують технічного нагляду, зокрема, в ювелірній справі, банківській системі, фінансовій системі (наприклад, Банотно-монетний двір Національного банку України; до речі, у США камери спостереження вже давно задіяні в цій сфері), у харчовій промисловості, фармацевтичній сфері, – тобто там, де це зумовлено характером вироб-

ництва, а також відповідальністю за здоров'я споживачів. Але законодавець не вніс ці сфери діяльності до переліку.

Вважаємо, що технічний нагляд повинен регулюватися спеціальними нормативними актами, законами, в яких будуть чітко обґрунтовані причини, мета застосування, наслідки відсутності такого контролю, переваги використання тощо. При цьому слід також зберігати комерційну або державну таємницю (за наявності). Згідно з положеннями проекту Трудового кодексу роботодавці зможуть звільнити працівників без згоди профспілки за розголошення комерційної таємниці. Вказівка про те, що роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування [1], може розглядатися як диспозитивна норма. Виходячи з цього, можна зазначити, що роботодавець може й не застосовувати такий контроль. Знову ж таки, ці питання мають бути відображені в правилах внутрішнього трудового розпорядку, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування.

Якщо говорити про трудову діяльність із використанням комп'ютерних програм та мережі Інтернет, то в іноземних компаніях використовують сучасні технології, які дозволяють перевіряти персонал, відстежуючи відвідування сторінок Інтернет-ресурсів, читаючи листування тощо. Одні компанії практикують повне блокування сторонніх програм і сайтів, інші – обмежений доступ до Інтернет-ресурсів, а також блокування соцмереж, ще інші компанії взагалі не блокують ресурси, проте відстежують відвідування сайтів і визначають відсоток «раціонально витраченого часу». Деякі роботодавці змушують щодня надавати звіт про виконану роботу й про час, витрачений на завдання. Також можна використовувати спеціальні системи для автоматичного обліку часу (програма фотоафамонітор кожні 10 хвилин). Усе це застосовується після попередження працівників.

Трудові правовідносини здійснюються за принципом рівності сторін, тому вважаємо, що для роботодавця теж треба встановити технічні засоби нагляду за виконанням ним своїх обов'язків; особливо важливий такий нагляд для запобігання корупції. В усякому разі, це буде корисно в багатьох сферах праці.

Виникає безліч питань щодо того, хто буде слідувати, куди ці зйомки будуть передаватися, де вони будуть зберігатися, скільки часу. Треба буде визначити й особу, яка буде здійснювати саме таку трудову функцію, як нагляд за іншими працівниками. Усе це потребує грошових витрат з боку роботодавця.

У ч. 2 ст. 17 проекту Трудового кодексу зазначається, що в разі, якщо норма чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника й роботодавця, унаслідок чого є можливість прийняти рішення на

користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника [1].

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Конвенції «Про захист прав людини й основоположних свобод» від 4 листопада 1950 р. кожен має право на повагу до свого приватного й сімейного життя, до свого житла й кореспонденції [7]. Таке право втілюється й у нормах Конституції України [9].

Якщо ж контролювати працівників, то треба знати, як та де використовувати методи мотивації (покарання та заохочення). Працівник – жива людина, і постійний контроль може призвести до невиправданого психологічного тиску на неї. Праця людини не є товаром.

Висновки. Виходячи з вищенаведеного, трудові правовідносини є гнучкими, на них безпосередньо впливає науковий розвиток, стан економіки, її напрямки розвитку, соціальна політика держави, розвиток промисловості, сільського господарства, прийняття міжнародних актів, зовнішньоекономічна політика пануючої еліти або демократично обраних представників народу, відносини з іншими державами, рівень злочинності, соціального добробуту тощо. З часом змінюється попит та пропозиція щодо професій, вакансій, тому деякі питання слід віднести до регулювання на локальному (місцевому рівні), але не виходячи при цьому за межі закону, оскільки роботодавець буде мати можливість чинити свавілля щодо працівника. Працівник порівняно з роботодавцем – слабка сторона. І сам закон може допускати «нерівноправне» регулювання трудових відносин. У 1919 р. була створена Міжнародна організація праці (МОП), Україна також входить до цієї організації. Фахівці МОП застерігають владу від погіршення захищеності працівників, надають свої висновки про узгодження трудового законодавства України з міжнародними нормами, щоб у разі потреби його можна було доопрацювати.

На нашу думку, для подальшої розбудови України як демократичної, правової держави, держави з ринковою економікою, доцільно було б здійснювати кроки в напрямках:

1) більш гнучкого, альтернативного врегулювання трудових правовідносин, ураховуючи інтереси всіх верств населення;

2) детального, обґрунтованого законодавчого закріплення, дотримуючись при цьому принципів права;

3) забезпечення практичного дотримання прав людини, що є особливо актуальною проблемою для держав, які утворилися на території колишнього СРСР;

4) дотримання в будь-якому разі попереднього обговорювання питань, позицій

щодо регулювання трудових правовідносин із громадськістю, професійними спілками;

5) подолання та недопущення правових розбіжностей тощо.

Таким чином, сучасні умови розвитку України, її прагнення приєднатися до європейського товариства цивілізованих країн потребують певних зусиль із боку нашої держави щодо дотримання прав та свобод людини, захисту життя й здоров'я як найвищих соціальних цінностей, тому законодавче врегулювання, вирішення трудових питань, їх узагальнення є необхідними засобами для побудови міцної економічної та соціальної сфери.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал // Проект Трудового кодексу України – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус : Закон України від 20.11.2012 р. № 5492-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 51. – Ст. 716. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5492-17>.
3. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.
4. ПАО «АрселорМіттал Кривий Ріг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukraine.arcelormittal.com/index.php?id=63>.
5. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій : постанова Державного комітету праці та соціальних питань від 20.07.1984 р. № 213 Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
6. Про технології в Україні та світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://today.vodafone.ua4>.
7. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція від 04.11.1950 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Верховна Рада УРСР, 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
10. Київська міська організація профспілки працівників освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profspilka.kiev.ua>.
11. Сайт новостей металлургического комбината г. Кривого Рога [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://amkr-news.org.ua/index.php/310-arselormittal-krivoy-rog-otpechatok-paltsa-na-prokhodnoj-ne-vsjo-tak-prosto.html>.
12. Первичная организация профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины ПАО «Арселор Миттал Кривой Рог» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.amkrprof.org.ua>.