

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКА: ПРОЕКТ ТК УКРАЇНИ

Клемпарський М. М.

Сьогодні важливою подією, яку вже не один рік очікують як юристи, науковці, так і пересічні громадяни, є прийняття ТК України. Однак цей крок вже неодноразово відкладався внаслідок необхідності доробки та вдосконалення його положень. У нашому дослідженні хочемо звернути увагу на необхідність врегулювання питань правосуб'єктності в проекті ТК, оскільки це є базисом для належного формування системи трудового законодавства загалом.

В основу нашого дослідження покладено наукові розробки В.Л. Костюка, в яких на достатньо високому рівні здійснено аналіз окремих аспектів піднятого питання. У роботі також використано наукові здобутки В.М. Андрієва, С.Я. Вавженчука, К.В. Мельника, О.П. Острійчука, П.Д. Пилипенка та ін.

Метою статті є проведення наукового аналізу правосуб'єктності працівника за проектом Трудового кодексу України. Для цього потрібно виконати ряд завдань, а саме: проаналізувати сутність правового регулювання правосуб'єктності працівника за проектом Трудового кодексу, розглянути позиції вчених по цьому питанню.

На думку В.Л. Костюка, проект ТК, як і КЗпП України, не вирішує питання щодо чіткого законодавчого визначення трудової правосуб'єктності працівника, у ньому лише пропонується визначити окремі її аспекти. Аналізуючи положення проекту стосовно піднятого питання, вчений виділяє "юридичну здатність до праці", яка є багатоаспектним правовим явищем, що включає такі елементи: 1) досягнення встановленого законом віку; 2) соціально-психологічна зрілість; 3) соціально-трудова зрілість; 4) вольовий момент [1, 94]. Далі В.Л. Костюк проводить аналіз положень проекту ТК саме на врахування цих моментів. По-перше, він вказує, що проектом для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз, однак це положення викликає таке питання: як буде реалізовуватися така норма на практиці та на підставі яких актів може реалізовуватися вищий віковий ценз? Тому вчений наголошує на необхідності змістовного уточнення, принаймні, слід, на його думку, вказати, що віковий ценз визначається на підставі закону. По-друге, стосовно діяльності осіб, молодших 16 років (14-15 років), не зрозуміло, згода батьків на роботу дитини може бути викладена в письмовій формі довільно чи вона має містити посилання на певний конкретний трудовий договір з конкретним роботодавцем. Вчений справедливо пропонує визнати, що згода має бути спрямована на трудовий договір щодо певної конкретної трудової функції та роботодавця [1, 96].

По-третє, вчений категорично висловлюється проти дозволу законодавцем укладати трудові договори в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, з особою, яка не досягла 14 років, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їх здоров'ю, моральному розвитку й процесу навчання. Вчений підіймає питання про те, чи може бути в цьому разі суб'єктом трудового права малолітня особа (дитина

від року до трьох, наприклад). Висловлюючи ряд заперечень проти такої новели, В.Л. Костюк справедливо зазначає, що при доопрацюванні проекту ТК доцільно встановити більш обґрунтовані вікові умови набуття трудової правосуб'єктності працівником [1, 97].

Далі дослідник наголошує на тому, що ні КЗпП, ні проект ТК не визначають такої умови набуття трудової правосуб'єктності, як соціально-психологічна зрілість особи працівника. Соціально-психологічна зрілість працівника означає, що працівник: по-перше, здатен усвідомлювати значення своїх дій, які спрямовані на укладення трудового договору та вступ у трудові відносини; по-друге, здатен усвідомлювати значення своїх дій, які спрямовані на виконання трудової функції; по-третє, керувати своїми діями в трудових відносинах. До того ж проект ТК не вирішує питання щодо допустимості залучення до праці осіб, визнаних обмежено дієздатними чи недієздатними, що значно ускладнюватиме застосування їх праці роботодавцями [1, 98].

Стосовно третьої умови набуття трудової правосуб'єктності - соціально-трудова зрілості, яка проявляється в спроможності особи виконувати не просто роботу, а трудові функції, тобто виконання системи трудових обов'язків за певною професією або посадою, систематично, у певному правовому режимі, який визначається внутрішнім трудовим розпорядком. Вчений, проаналізувавши положення проекту ТК, говорить про те, що хоча вони в узагальненому вигляді передбачаються проектом, однак вони несуть відсильний характер до окремих нормативно-правових актів, що неминуче вестиме до послаблення ефективності ТК як акту прямої дії [1, 98-99]. Слід погодитись зі зробленим зауваженням, оскільки, як вірно підкреслює О.П. Острійчук, у проекті ТК має бути "чіткість норм і відсутність відсилки до інших нормативно-правових актів та закріплення відносин, які на сьогодні регулюються підзаконними актами, наприклад, відносини з приводу конкурсного відбору працівників" [2].

Щодо вольової умови, вчений не висловлює ніяких зауважень у змісті проекту ТК. Хоча, на нашу думку, нарікання й стосовно цього питання цілком доречні. Так, наприклад, виникнення трудової правосуб'єктності, пов'язане зі вступом особи в трудові відносини, опосередковані використанням на боці роботодавця відносин аутстафінгу та аутсорсингу, викликає питання стосовно волі працівника на участь у трудових правовідносинах з невизначеним роботодавцем. Як відомо, Законом України "Про зайнятість" [3] введено в правове поле надання послуг з посередництва в працевлаштуванні. Серед таких ст. 39 визначає засади діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Отже, особа, укладаючи трудовий договір з таким суб'єктом господарювання переважно не знає, з ким безпосередньо в подальшому вона буде знаходитися в трудових відносинах. Стосовно питання про те, які з цих сторін володіють статусом роботодавця, яке в них співвідношення обов'язків щодо працівника, є предметом додаткового вивчення в сучасній науці [4] і не є предметом нашого

дослідження, натомість зауважимо на тому, що вольова умова надає трудовій правосуб'єктності реального змісту шляхом укладення трудового договору: тому, чи є воля особи на участь у трудових правовідносинах з невизначеним роботодавцем, під безпосереднім керівництвом якого вона буде виконувати трудову функцію? Проект ТК ніяким чином не вирішує питання забезпечення інтересів особи щодо прояву волі на укладення трудового договору з конкретним роботодавцем, при цьому підкреслимо, що право на отримання інформації щодо умов праці не охоплює собою підняте питання, оскільки працівнику не надано право на відмову від виконання трудової функції в роботодавця, який його не влаштовує. Цікаво відзначити, що й сам Закон України "Про зайнятість" не передбачає отримання згоди працівника на роботу в іншого роботодавця, вказуючи лише, що повинен бути колективний договір між двома роботодавцями (один - з яким укладено трудовий договір, інший - під керівництвом якого виконується трудова функція), а також має бути згода первинної профспілкової організації. Воля працівника, вочевидь, взагалі не береться до уваги.

Щодо трудових прав і обов'язків працівників В.Л. Костюк зазначає, що серед трудових прав працівників не вказано таких важливих прав, як: право на знання своїх трудових прав і соціально-трудова гарантії; право на звернення до уповноважених органів державної влади, зокрема тих, що здійснюють державний нагляд за дотриманням трудового законодавства [1, 102]. Додамо також, що викликає подив той факт, що в проекті ТК не закріплене право на самозахист трудових прав працівників. Не можна вказати, що зазначене в п. 22 ст. 21 проекту ТК право на захист своїх прав, зокрема в суді, є достатнім і нібито ним охоплюється право на самозахист, оскільки з цього приводу не даремно точаться дискусії в науковій літературі, акцентується увага на необхідності визначення меж і порядку самозахисту працівником своїх трудових прав [5], однак, все ж першочерговим є пряме законодавче закріплення такого права, і лише після цього - врегулювання вказаних питань.

Система трудових прав і обов'язків конкретизується на локально-правовому рівні (колективний договір, правила внутрішнього розпорядку тощо), а також у трудовому договорі (контракті), однак вчений справедливо підкреслює, що розпорошеність трудових прав, обов'язків працівника по всьому проекту ТК не сприятиме їх доступності. Також суттєвим недоліком проекту ТК, на думку вченого, є те, що система соціально-трудова гарантії, які є складовим елементом правового статусу суб'єкта трудового права, розпорошена по всьому акту й не розглядається системно, і це, як вірно підмічає фахівець, не сприятиме її доступності працівникам.

Слід погодитись зі зробленими зауваженнями вченого, адже як вірно відзначав П.Д. Пилипенко при аналізі вимог до нового ТК України серед характеристик ТК має бути "повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм, при цьому переважна більшість положень нового Кодексу має бути нормами прямої дії, а не відсылними, а його мова - простою й зрозумілою для всіх учасників трудових відносин" [6]. К.В. Мельник також підкреслює, що Кодекс повинен "систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми й принципи України та міжнародного трудового права, всі загальні й універсальні правові норми галузі (ліквідація прогалин у правовому регулюванні, усунення дублюючих норм)" [7, 647].

Важливою розробкою В.Л. Костюка, на яку хотілося б звернути увагу, є диференціація трудової правосуб'єктності працівника на початкову, неповну, повну, обмежену й спеціальну, виходячи з особливостей трудової дієздатності [1, 103-107]. Розглянемо її детальніше, оскільки формування уявлення про вказане дозволить глибше зрозуміти не тільки сутність трудової правосуб'єктності, а й розкрити, чому саме цьому питанню має приділятися така посилена увага в ТК України і чому воно є базовим для системного й ефективного врегулювання взагалі трудових відносин.

Так, початкова трудова правосуб'єктність працівника характеризується такими специфічними ознаками: а) особа може набувати початкову трудову правосуб'єктність лише за умови, що вона досягла 14 (15) років; 2) реалізується за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює; в) допускає виконання легкої роботи: трудову функцію, яка не потребує спеціальної, професійної освіти або спеціальних знань; якщо така робота не завдає шкоди здоров'ю працівника, не порушує навчального процесу; провадиться у вільний від навчання час; г) працівник наділяється специфічним колом соціально-трудова гарантії у сфері працевлаштування, робочого часу, відпочинку, оплати праці тощо; д) працівник у повному обсязі не є деліктоздатним. Однак проект ТК не закріплює ні легального визначення, ні конструктивних елементів початкової правосуб'єктності [1, 103-104].

Неповна трудова правосуб'єктність працівника характеризується такими рисами: а) особа набуває трудової правосуб'єктності по досягненню 16-ти років; б) самостійно реалізує трудову правосуб'єктність; в) обмежується право особи на вибір і виконання трудової функції, зокрема на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; г) працівник наділяється специфічним колом соціально-трудова гарантії у сфері працевлаштування, робочого часу, відпочинку, оплати праці тощо; д) працівник у повному обсязі не є деліктоздатним. Проте, як вірно зазначає вчений, проект ТК не визначає сутності такої правосуб'єктності та змісту, що знову ж таки ускладнює її застосування, якщо в подальшому ця проблема не вирішуватиметься [1, 104].

Повна трудова правосуб'єктність працівника характеризується: а) особа набуває її з досягненням 18-ти років; б) особа самостійно обирає вид і характер трудової функції; в) працівник наділяється загальним колом соціально-трудова гарантії у сфері працевлаштування, робочого часу, відпочинку, оплати праці тощо; г) працівник у повному обсязі є деліктоздатним. Проте системно проект ТК не визначає сутності та змісту такої правосуб'єктності [1, 104-105].

Обмежена трудова правосуб'єктність встановлюється тоді, коли працівник не може виконувати певну трудову функцію постійно або тимчасово. Метою запровадження такої правосуб'єктності є забезпечення інтересів працівника в процесі його трудової діяльності, а також прав та інтересів інших суб'єктів трудового права. Обмежена трудова правосуб'єктність характеризується тим, що обмеження її може бути: а) на підставі закону; б) за рішенням суду; в) за рішенням роботодавця та інших спеціально уповноважених органів лише на умовах і в порядку, передбаченому законодавством. Прикладом є заборона застосування праці жінок на важких роботах; роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві осіб,

які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Вчений підкреслює, що проект ТК системно не визначає умов і підстав для обмеження трудової дієздатності працівника, а також не вирішує проблеми щодо можливості позбавлення працівника трудової дієздатності [1, 105-106].

Спеціальна трудова правосуб'єктність працівника зумовлена тим, що чинне законодавство України встановлює спеціальні (додаткові) правила набуття правосуб'єктності при зайнятті особою права на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, зайняття політичних посад. Крім того, в окремих випадках, зайняття певних посад і припинення служби за ними має чіткі вікові обмеження. Проте проект ТК не закріплює вимог до спеціальної трудової правосуб'єктності, що, на думку вченого, не сприятиме ефективності його положень [1, 107].

До того ж, як справедливо вказує Л.В. Костюк, проект ТК України не вирішує питання припинення трудової правосуб'єктності працівника. Загалом, характеризуючи запропоновану модель правового становища працівника за проектом ТК, у порівнянні з КЗпП України, вчений відзначає наступне: 1) трудова правосуб'єктність наповнена більш сучасною системою трудових прав, однак, проект ТК чітко не визначає достатніх механізмів їх реалізації та гарантування; 2) звужена система соціально-трудова гарантій, виходячи з розширення спектру прав роботодавців. Як наслідок, Л.В. Костюк пропонує здійснити вдосконалення правового становища працівника за такими напрямками: а) чітке законодавче визначення терміну "працівник"; б) визначення чітких умов набуття трудової правосуб'єктності працівника; в) закріплення чіткої системи трудових прав і соціально-трудова гарантій; г) визначення законодавчих гарантій щодо недійсності локальних нормативних актів, які обмежують чи скасовують трудові права та соціально-трудова гарантії в порівнянні з трудовим законодавством і колективними угодами; д) закріплення оптимальної, чіткої системи трудових обов'язків, яка б мала вичерпний характер; е) закріплення змісту трудової правосуб'єктності та її елементів; є) визначення правового становища працівників з інвалідністю та осіб з обмеженими можливостями; ж) визначення правового становища в трудовому праві працівників (службовців), які перебувають на державній службі й службі в органах місцевого самоврядування [1, 106-107].

Підсумовуючи, вважаємо, що слід підтримати такі пропозиції, оскільки, по-перше, як вірно вказує О.П. Острійчук, обов'язкове в проекті ТК "дотримання норм Конституції України, а саме ст. 22, яка забороняє під

час прийняття нових законодавчих актів звуження змісту та обсягу існуючих прав" [2], і по-друге, як слушно підкреслює С.Я. Вавженчук, "у рамках як зовнішньої, так і внутрішньої охоронної концепції має бути чітко визначений і повно розкритий понятійний апарат. Ключовим у цьому питанні є виокремлення дефініцій у статтях закону. При цьому ...завдання законодавця полягає не лише у формулюванні дефініцій на рівні ТК і законів України, а й у створенні збалансованої системи визначень, що можуть бути використані в правозастосуванні, а значить, і в охороні трудових прав" [8, 329].

Література

1. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. - Х.: Вид-во "ФІНН", 2009. - 432 с.
2. Острійчук О.П. Про деякі засади реформування трудового законодавства / О.П. Острійчук // [Електронний ресурс] / Персональний сайт Острійчука Олега. - Режим доступу: <http://pravo.poltava.ua/index.php?id=pro-deyak-zasad-reformuvannya-trudovogo-zakonodavstva>
3. Про зайнятість: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відом. Верх. Ради України. - 2013. - № 24. - С. 1284. - Ст. 243.
4. Витко В.С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В.С. Витко, Е.А. Цатурян. - М.: Статут, 2012. - 128 с.
5. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв; Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці. - Чернігів: Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. - 305 с.
6. Пилипенко П. Кодифікаційні процеси у сфері трудового права України / П. Пилипенко. - [Електронний ресурс]: <http://www.lawyer.org.ua/?w=p&i=68&d=432>
7. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К.В. Мельник. // Форум права. - 2011. - № 1. - С. 645-651. - [Електронний ресурс]: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>
8. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук. - Харків: Діса плюс, 2013. - 510 с.

Клемпарський М. М.

кандидат юридичних наук,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Надійшла до редакції: 12.11.2013

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДЕРЖАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ

Указом Президента України "Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади" від 09.12.2010 № 1085/2010 було змінено встановлену систему центральних органів виконавчої влади, їх чисельність і структуру [1]. Більшість державних органів зазнали значних змін, чисельність працівників була скорочена більш ніж на 30 % у результаті проведеної реформи.

© С.С. Лукаш, 2013

Лукаш С. С.
Стаття 43 Конституції України гарантує право на працю й на захист від незаконного звільнення [2]. Кодекс законів про працю не допускає звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу,

**ШВЕДНОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**