

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

Г. І. Чанишева

доктор юридичних наук, професор

Р. І. Чанишев

кандидат юридичних наук, доцент

Національний університет «Одеська юридична академія»,
кафедра трудового права і права соціального забезпечення
вул. Піонерська, 2, Одеса, 65009, Україна

ІНФОРМАЦІЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджується зміст інформації про умови праці як трудової категорії. Вносяться пропозиції щодо законодавчого визначення терміну «інформація про умови праці» у чинному Кодексі законів про працю України та проєкті Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: трудові правовідносини, умови праці, інформація про умови праці.

В юридичній літературі останніми роками застосовується термін «трудова інформація» [1, с. 847–878], до одних із різновидів якої слід віднести інформацію про умови праці. Дослідження останньої як правової категорії є актуальним питанням науки трудового права з урахуванням необхідності створення ефективного галузевого механізму забезпечення права працівників і роботодавців на інформацію у трудових правовідносинах. У наданні повної та достовірної інформації про умови праці при прийнятті на роботу і під час трудової діяльності зацікавлені як працівники, так і роботодавці. У зв'язку з цим видається важливим і необхідним чітке законодавче визначення правових гарантій, що забезпечують право працівника на одержання від роботодавця повної та достовірної інформації про умови праці.

Метою даної статті є визначення змісту інформації про умови праці як категорії трудового права та внесення пропозицій щодо її законодавчого закріплення.

Серед передбачених чинним КЗпП випадків надання трудової інформації при укладенні трудового договору — надання роботодавцем пра-

цівникові інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, що передбачено п. 1 ст. 29 КЗпП. Проте «інформація про умови праці», про яку йдеться у зазначеній статті, як правова категорія потребує конкретизації, оскільки незрозумілим залишається питання, про що саме роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника під розписку.

Для визначення змісту інформації про умови праці слід дослідити категорію «умови праці». Про умови праці (умови виконуваної роботи) йдеться у різних статтях КЗпП. Зокрема, у ст. 32 КЗпП визначаються істотні умови праці; у ст. 88 КЗпП передбачаються умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування тощо.

Потрібно відзначити, що відносно категорії «умови праці», про яку йдеться, зокрема, у п. 1 ст. 29 КЗпП, відсутнє будь-яке єдине нормативне закріплення або комплексне доктринальне дослідження. Зазначена правова категорія у науці трудового права здебільшого досліджується у контексті забезпечення здорових та безпечних умов праці [2].

У деяких країнах ця категорія визначається на законодавчому рівні. Наприклад, відповідно до ст. 209 Трудового кодексу Російської Федерації умови праці — це сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я працівника. Як слушно відзначають сучасні російські дослідники, легально закріплене визначення поняття «умови праці» є його вузьким інституціональним значенням, прив'язаним до охорони праці працівників. Застосувати цю нормативну конструкцію до інститутів трудового і колективного договорів, робочого часу і часу відпочинку, оплати і нормування праці та інших видається досить складним завданням, оскільки у вузькому значенні терміну «умови праці» переважають їх фізичні характеристики, а не правові [3, с. 2].

Слід підтримати точку зору вчених, які вважають, що поняття «умови праці» у трудовому праві присутнє мінімум у двох значеннях [4]. По-перше, у широкому значенні, коли ним охоплюється все, що пов'язане з працею конкретного працівника у конкретного роботодавця. І, по-друге, у вузькому, коли згідно з дефініцією, даною у ст. 209 Трудового кодексу Російської Федерації, охоплюється тільки сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я працівника.

Європейська соціальна хартія (переглянута) містить три статті, що стосуються умов праці: стаття 2 «Право на справедливі умови праці», стаття 3 «Право на безпечні та здорові умови праці» та стаття 4 «Право на справедливу винагороду». Зміст зазначених статей свідчить про те, що категорія «умови праці» в Європейській соціальній хартії (переглянутій) розуміється значно ширше, ніж тільки вимоги у галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Зокрема, право на справедливі умови праці (ст. 2) пов'язується із встановленням розумної тривалості щоденної та щотижневої роботи і поступовим скороченням робочого тижня з урахуванням

підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів; встановленням оплачуваних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів; усуненням ризиків, властивих роботам з небезпечними або шкідливими умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще видається неможливим, встановленням для працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток; забезпеченням щотижневого відпочинку, який, по можливості, збігається з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, та деякими іншими заходами.

Тлумачення поняття «умови праці та зайнятості» здійснюється контрольними органами МОП. Це поняття не обмежується традиційними умовами праці (робочий час, надурочні роботи, заробітна плата та ін.), а охоплює низку проблем управлінського характеру, таких як скорочення персоналу, переведення, зміна графіка роботи тощо [5, с. 140]. Водночас таке широке розуміння категорії «умови праці» не дозволяє чітко визначити зміст інформації про умови праці й потребує уточнення.

Категорію «умови праці» не можна зводити лише до вимог безпеки і гігієни праці. За своїм змістом ця категорія є більш широкою і може бути визначена як сукупність організаційних, технічних і технологічних характеристик роботи, яку працівник зобов'язаний виконувати за трудовим договором.

Саме таке розуміння умов праці можна зустріти у нових трудових кодексах деяких постсоціалістичних країн, чий досвід заслуговує на увагу. Так, згідно із ст. 3 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [6] умовами праці є сукупність мінімальних норм, передбачених у даному Кодексі, а також трудових, соціальних та економічних норм, визначених сторонами в трудовому договорі (колективному договорі, угоді) для ефективного і продуктивного виконання працівником своїх трудових функцій. Більш чітко умови праці визначені у частині першій ст. 31 Трудового кодексу Туркменістану [7], відповідно до якої під умовами праці розуміється сукупність правових, соціально-побутових і виробничо-технологічних факторів, необхідних для виконання працівником трудової діяльності (роботи, служби). До них належать: місце роботи (робоче місце), розмір і умови оплати праці, пільги, найменування професії, кваліфікації, посади, режим роботи і часу відпочинку, суміщення професій, відпустка, компенсації та виплати, охорона праці та техніка безпеки, виробничо-побутові та інші умови праці. Частиною другою ст. 31 передбачається, що умови праці встановлюються трудовим законодавством Туркменістану, а також угодою сторін трудового договору і колективного договору (угоди).

При цьому визначення поняття умов праці у зазначених кодексах цілком слушно міститься не в главі про охорону праці, а у розділах (главах) про трудовий договір і трудові відносини. Так, до Розділу III «Виникнення, зміна і припинення трудових відносин» Трудового кодексу Туркменістану включено окрему главу 3 «Умови праці. Зміна умов праці». Відповідні норми відсутні у чинному КЗпП та проекті Трудового кодексу України.

Таким чином, категорію «умови праці» доцільно розглядати не тільки як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника (тобто виробничо-технічні та технологічні умови роботи). У зв'язку з цим термін «інформація про умови праці» доцільно розглядати у більш широкому значенні — як відомості про технічні та інші фактори виробничого середовища та умови організації трудової діяльності працівника.

Видається необхідним нормативне закріплення переліку відомостей, які роботодавець зобов'язаний надати особі, котра звернулася до нього з приводу працевлаштування. До таких слід віднести відомості, що є достатніми для того, щоб у претендента сформувався певне уявлення про вимоги, які пред'являються, діяльність роботодавця, і такі, що не є конфіденційною інформацією. До таких відомостей у літературі пропонується відносити наступну інформацію: місце роботи; дату початку роботи; найменування посади, спеціальності, професії із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу організації або конкретної трудової функції; права та обов'язки працівника; права та обов'язки роботодавця; характеристики умов праці, компенсації та пільги працівникам за роботу у важких, шкідливих або небезпечних умовах; режим робочого часу та часу відпочинку; умови оплати праці; види і умови спеціального страхування, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю [8, с. 33]. При цьому, як відзначає А. В. Кротов, знайомити здобувача на вакантну посаду з даною інформацією необхідно до витребування будь-якої інформації від працівника, з чим слід погодитися.

До зазначеного переліку відомостей А. В. Ликасова пропонує додати, поперше, інформацію про зміст повного переліку вимог, які пред'являються до кандидата, і про саму процедуру працевлаштування (конкретні методи і способи, що використовуються для його оцінки); по-друге, відомості, що характеризують рід і географію діяльності роботодавця, чисельність і склад працівників, а також наявність, особливості, зміст правил корпоративної етики, корпоративних цінностей і принципів (якщо такі є у роботодавця) [9, с. 197].

Як видається, до цього слід додати інформацію про можливі службові відрядження працівника, їх періодичність, підвищення кваліфікації та інші умови організації трудової діяльності працівника.

Слід відзначити, що у деяких зарубіжних країнах роботодавець зобов'язаний інформувати претендента про свій фінансовий стан. Так, у ФРН суди вимагають, щоб роботодавець попереджав особу, яка наймається, про важке економічне становище підприємства і наявність ризику не виплати заробітної плати у майбутньому та навіть банкрутства, якщо становище підприємства не покращиться [10, с. 135]. Україна, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), взяла на себе зобов'язання у тому числі щодо положень ст. 21 «Право на інформацію і консультації» про право працівників або їхніх представників отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що

деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству.

Водночас реальна можливість виконання роботодавцем зазначеного обов'язку при прийнятті на роботу працівника є сумнівною. Буквальне тлумачення зазначеного положення ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) свідчить про його обов'язковість у трудових правовідносинах, що вже виникли в результаті укладення трудового договору. Під час працевлаштування майбутнього працівника дана норма, як видається, не працює. У зв'язку з цим слід окремо передбачити на законодавчому рівні обов'язок роботодавця проінформувати особу, яка наймається, про економічне і фінансове становище підприємства.

Доцільно також було б у правилах внутрішнього трудового розпорядку, у розділі «Порядок прийняття на роботу», передбачити перелік даних, який був би достатнім для виконання інформаційних завдань при прийомі на роботу. Ці відомості у сукупності повинні сприяти формуванню у претендента бажання влаштуватися на роботу саме до даного роботодавця. Подібного роду «декларація найму» дозволить роботодавцю, з одного боку, забезпечити виконання обов'язку з належного інформування особи, яка наймається, а з іншого — надати їй тільки ті відомості, які не є зайвими на цій стадії відносин і не є комерційною таємницею.

У літературі звертається увага на значення, особливо в останній час, можливості отримання особою, яка наймається, інформації про існуючі у роботодавця корпоративну етику і цінності [9, с. 198–199]. Великі компанії поширюють практику повідомлення про наявність і зміст корпоративної етики і цінностей не тільки особам, які наймаються на роботу, а й своїм діловим партнерам, клієнтам з використанням можливості інтернет — ресурсів.

Для особи, яка наймається, ознайомлення з такою інформацією має немаловажне значення. Кожна людина, яка влаштовується на нову роботу, має бути впевненою в тому, що у неї складуться доброзичливі та поважні відносини з колегами, її інтереси будуть враховуватися роботодавцем, взагалі в тому, що її будуть цінувати як працівника і надавати можливості для самореалізації та самоствердження. У зв'язку з цим представляє інтерес підготовка у багатьох великих фірмах на Заході книги для персоналу (*employeehandbook, staffhandbook*) [11, с. 86–94] як локального нормативно-правового акту, що містить інформаційно-нормативні орієнтири, розроблені в організації. Книга для персоналу в останні роки стала належністю багатьох великих фірм, відображенням їх соціальної організації, «соціального обличчя», показником здатності запропонувати працівникам сприятливі, досить гнучкі, такі, що враховують специфічні потреби кожного працівника, можливості для самореалізації.

За своїм змістом книга для персоналу є поєднанням загальних відомостей про фірму, її історію, структуру, головні поточні завдання, перспективи подальшого розвитку і сукупності локальних правових норм, які діють в організації. У США книга для персоналу (її нормативна частина)

розглядається зазвичай судами як невід’ємна частина трудових договорів працівників, зайнятих у даній організації, і, відповідно така, яка наділена обов’язковою юридичною силою [12, р. 178–180].

Нормативна частина книги — це фактично локальний кодекс праці, який повинен повністю відповідати національному трудовому законодавству і водночас максимально відображувати специфіку фірми, заповнюювати прогалини у законодавстві, покращувати умови і охорону праці, забезпечувати ефективність здійснення директивних повноважень роботодавця.

Книга складається з двох частин: нормативної та інформаційної. Інформаційна частина містить відомості про фірму, її минуле, сучасне, майбутнє і формулює основні напрямки політики організації в галузі використання трудових ресурсів. Нормативна частина містить правила і процедури, які є найбільш важливими для даної фірми і враховують її специфіку.

У деяких зарубіжних країнах законодавством встановлений обов’язок роботодавця докладно інформувати у письмовій формі працівника про умови праці. Зазначена тенденція отримала найбільш закінчене вираження у законодавстві Великої Британії, яке зобов’язує роботодавця в усіх випадках укладення трудового договору, який може укладатися як письмово, так і усно, надати працівнику не пізніше 13 тижнів від початку роботи письмовий документ, в якому повинні бути зазначені сторони трудового договору, дата його укладення, підтверджений документами трудовий стаж працівника, основні умови трудового договору [13, с. 80]. Ці відомості повинні включати трудову функцію, розміри заробітної плати і методи її підрахування; періоди виплати заробітної плати; тривалість і режим робочого часу, часу відпочинку; порядок оплати святкових днів, хвороби, нещасних випадків на виробництві; порядок призначення і виплати заводських пенсій. Крім зазначеного документу, працівникові слід вручити «інформаційну записку», в якій стисло викласти основні юридичні норми стосовно даної роботи, зокрема, ті, що стосуються техніки безпеки, виробничої санітарії, а також зазначити дисциплінарні правила, які діють на підприємстві, і порядок розгляду скарг у разі виникнення трудових спорів.

За згодою сторін ці документи можуть розглядатися як письмове оформлення трудового договору.

В англійській юридичній літературі підкреслюється, що зазначений порядок надає визначеності трудовим відносинам, дозволяє працівникові з самого початку отримати уявлення про характер його майбутньої роботи, її умови, веде до зменшення трудових конфліктів, розбіжностей, викликаних не інформованістю працівника про службові функції та умови праці.

У Трудовому кодексі Угорської Республіки 1992 р., який уособлює собою європейський тип трудового права [14], закріплений обов’язок роботодавця одночасно з укладенням трудового договору (який за угорським законодавством про працю укладається у письмовій формі) або не пізніше, ніж протягом 30 днів після його підписання, надати працівнику інформацію про:

- трудовий розпорядок;
- можливі доплати до заробітної плати;

- дату виплати винагороди за працю;
- дату початку роботи;
- порядок розрахунку і надання чергової відпустки;
- строк попередження про звільнення;
- профспілку, яка представляє інтереси працівника.

Таким чином, інформацію про умови праці як категорію трудового права видається доцільним розглядати як інформацію, по-перше, про умови праці як умови безпеки і гігієни праці (виробничо-технічні та технологічні умови роботи), по-друге, про умови праці, в яких виконується робота (організаційні умови, тобто особливості організації праці у конкретного роботодавця), та, по-третє, про умови, на яких виконується робота (умови найму, тобто умови трудового договору).

Інформацію про умови праці як інформацію про умови безпеки і гігієни праці (виробничо-технічні та технологічні умови праці) слід розглядати як відомості про сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Інформацію про умови праці як інформацію про умови, в яких виконується робота (організаційні умови), можна розглядати як відомості про сукупність особливостей організації праці у конкретного роботодавця, що включає специфіку правового становища роботодавця і способів здійснення та фінансування його діяльності, локальне регулювання трудових відносин, форми залучення робочої сили, режими робочого часу і часу відпочинку, впровадження, заміну та перегляд норм праці, систему організації оплати праці тощо). Інформація про умови праці як інформація про умови, на яких виконується робота (умови найму) — це відомості про сукупність змістовних елементів трудового договору, з яких сторони досягли угоди (основні та додаткові умови трудового договору), внаслідок чого працівник приступив до роботи.

У зв'язку з цим пропонується доповнити пункт перший ст. 29 КЗпП і пункт перший ст. 67 проекту Трудового кодексу України після слів «проінформувати під розписку про умови праці» словами «тобто умови безпеки і гігієни праці, а також умови, в яких виконується робота, і умови трудового договору». Конкретний перелік відомостей про вищезазначені умови праці доцільно передбачати у локальних нормативно-правових актах.

Список літератури

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
2. Напр.: Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Одеса, 2011. — 20 с.; Домрачева О. В. Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Екатеринбург, 2011. — 20 с.
3. Сабитов А. А. Условия труда: правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Екатеринбург, 2012. — 29 с.

4. Див. напр.: Архипов В. В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. — 2007. — № 2; Лютов Н. И. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. — М.: Волтерс-Клувер, 2009. — С. 146.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М.: Статут, 2009. — 1151 с.
6. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ // Собрание законодательства Азербайджанской Республики. — 1999. — № 4. — Ст. 213.
7. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04.2009 № 30-IV // Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля — 30 июня 2009 года). — № 2 (996). — Ч. 4. — Ст. 30.
8. Кротов А. В. Некоторые вопросы информационной свободы человека во взаимоотношениях работника и работодателя // Трудовое право. — 2005. — № 9. — С. 32–36.
9. Лыкасова А. В. Право на информацию соискателя на вакантную должность в отношениях по трудоустройству у конкретного работодателя // Российский юридический журнал. — 2012. — № 2. — С. 196–200.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
11. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. — 160 с.
12. The employment contract in transforming labour relations. — The Hague, 1995.
13. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1998. — 263 с.
14. Меркулова Т. А. Трудовой договор в законодательстве Венгерской Республики // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2010. — № 5. — С. 85–86.

Г. И. Чанышева, Р. И. Чанышев

Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
кафедра трудового права и права социального обеспечения
ул. Пионерская, 2, Одесса, 65009, Украина

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА КАК КАТЕГОРИЯ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Резюме

В статье исследуется содержание информации об условиях труда как трудовоправовой категории. Вносятся предложения по законодательному определению термина «информация об условиях труда» в действующем Кодексе законов о труде Украины и проекте Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, условия труда, информация об условиях труда.

G. I. Chanysheva, R. I. Chanyshv

National University «Odessa Law Academy»,
The Department of Labor law and Social Security law
Pionerskaja str., 2, Odessa, 65009, Ukraine

**INFORMATION ON WORKING CONDITONS AS A CATEGORY
OF LABOUR LAW**

Summary

The content of information on working conditions as a labour law category is researched in the article. Propositions on legislative definition of the term «information on labour conditions» in the current Code of laws on labour and Draft Labour Code are introduced taking into account positive legislative experience of foreign countries.

Key words: labour relationships, working conditions, information on working conditions.