

The paper clarified the essence of the organization of work, the basic shape and it carried their classification.

Keywords: labor organization, forms of work organization.

УДК 349.22

*Л.Ю. Величко,
доцент кафедри права та законотворчого процесу
Харківського регіонального інституту
Національної академії управління при Президентіві України*

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПЕРЕВАЖНИХ ПРАВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Обґрунтовано, що переважним правам у трудовому праві притаманні такі ознаки: умови реалізації цього права, як правило, визначаються змістом та умовами здійснення іншого права і є похідними від них; вони є строковими; строк, обмежуючи час існування переважного права, починає свій відлік з моменту, коли особа, яка володіє цим правом, довідалася про його існування, а не з моменту його виникнення; вони не можуть бути переданими; вони можуть виникати й існувати тільки у випадках, із змістом і на умовах, передбачених законами.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, працівник, роботодавець, переважне право

Категорія «переважне право» є достатньо поширеною як у трудовому законодавстві, так і в національному загалом. Широке оперування цим поняттям нормотворцем призвело до хибної уяви про те, що його зміст є простим, а призначення зрозумілим, що перспектив в юридичній науці в дослідженні цієї категорії немає. Як наслідок – воно практично випало з поля зору правознавців. У дійсності ж втрата юридичною наукою цілого правового явища не може розглядатись інакше, як негативно.

Наукової-теоретичної літератури про переважні права практично немає. Головним чином, як зазначає В.О. Радіонова-Водяницька, мають місце тільки публікації прикладного характеру, присвячені вивченню умов виникнення, змісту й порядку реалізації деяких окремо взятих переважних прав, передбачених чинним законодавством [1, с. 438]. Учені ж зазвичай, ігнорують саму постановку питань: що таке переважне право і яка його правова природа.

Деякою мірою винятком можна вважати творчий доробок В.П. Грибанова, який виділив переважні права в окрему групу суб'єктивних прав і визначив їх як випадки, коли за всіх інших рівних умов законом перевага надається певній групі осіб, які володіють якимось особливими ознаками» [2, с. 295]. Сьогодні цей підхід поділяє переважна більшість правознавців. Так, В.С. Єм наголошує, що права, які в законодавстві називаються

ваються переважними, утворюють особливу групу суб'єктивних прав. Вони відрізняються своєрідністю, тому що виходять за рамки принципу рівності суб'єктів правовідносин. Тому, на його думку, переважні права можуть виникнути тільки у випадках, передбачених законом [3, с. 103, 104].

Під переважними правами Л.Ю. Леонова пропонує розуміти «права, що надаються уповноваженій особі тільки в прямо передбачених законом випадках, зміст, порядок здійснення і захист яких визначається самим законом, а не волею сторін» [4, с. 10].

Специфічною ознакою переважних прав як особливої категорії прав суб'єктивних В.О. Белов називає їх властивості виникати й існувати лише у випадках, зі змістом і на умовах, передбачених законом. На його думку, при цьому відбувається свого роду вилучення з принципу рівності правоздатності, що є припустимим лише у випадках, прямо встановлених законодавством [5, с. 622]. Звернімо увагу на те, що науковець ототожнює принцип юридичної рівності учасників правовідносин із принципом рівності правоздатності. Такий підхід, зауважимо є неприйнятним. Переважні права слід вважати такими, що виходять за рамки дії тільки принципу юридичної рівності учасників правовідносин (але не суперечать йому), однак правоздатність учасників залишається рівною: кожен з них за наявності відповідного юридичного факту може стати учасником правовідносин, що включають у свій зміст переважні права. На думку В.О. Белова, переважне право ставить його носія у привілейоване положення порівняно з іншими особами. Відступаючи від принципу юридичної рівності – фундаментального для приватних галузей права, – переважні права набувають своєрідного публічного окрасу. Ця обставина робить необхідним відмежування переважних прав від таких публічних прав, як пільги. Правознавець стверджує, що переважний характер суб'єктивного права не може ототожнюватися з пільгами. Останні є правом іншого змісту, кращого порівняно зі звичайними правами. Зміст же переважного права не може бути кращим, ніж зміст можливостей, реалізованих іншими суб'єктами в межах звичайних прав [6, с. 844, 845]. Унаслідок різних соціальних ролей, які виконують різні суб'єкти в суспільному житті, право, за допомогою пільг, з одного боку, намагається вирівняти їх фактичну нерівність, з другого – за допомогою привілеїв вирізняє тих, кому це потрібно для повноцінного здійснення специфічних обов'язків [7, с. 749].

Усього дві виділені науковцями ознаки переважних прав – (а) ідентичність їх змісту й умов змісту й умовам прав третіх осіб і (б) можливість виникнення тільки у випадках, прямо передбачених законом, – звичайно ж, не дозволяють ні сформулювати їх визначення, ні відмежувати їх від інших суб'єктивних прав. В.О. Радіонова-Водяницька вважає, що виокремлення зазначених ознак ґрунтувалося на простому поширенні властивостей переважного права купівлі на всі інші переважні права. Фактично іманентні ознаки одиничного поняття були приписані поняттю родовому. Такий методологічний спосіб, у принципі, є можливим, тому що видове явище, що входить у той або інший рід, не може не мати ознак

останнього. Однак у видовому явищі можуть бути і свої, індивідуальні ознаки, що вирізняють його серед суміжних понять, а тому віднесення їх до родових – це хибний шлях. До того ж, такий спосіб не дозволяє відшукати інші ознаки властиві переважним правам [1, с. 440].

Розглянемо докладніше переважні права стосовно їх співвідношення з принципом юридичної рівності. За загальними засадами трудового законодавства сторони трудових правовідносин рівні в можливостях здійснення своїх прав; вони набувають і реалізують їх своєю волею й у власних інтересах. При цьому дотримання принципу юридичної рівності зумовлюється збереженням балансу інтересів учасників трудових правовідносин, забезпеченням їх рівноправності в можливостях та умовах здійснення своїх прав і незалежності один від одного, що виражається у відсутності абсолютного підпорядкування однієї сторони іншій. Переважні права стримують роботодавця в його праві розпоряджатися здатністю працівника до праці за своїм розсудом. Так, при розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України наймачеві ставиться в обов'язок дотримуватися переважного права на залишення на роботі деяких категорій працюючих. Установлення законодавцем таких прав продиктовано необхідністю захисту прав та інтересів більш слабкої сторони трудових правовідносин – трудівника.

Переважні права дозволяють забезпечити додатковий захист лише особі, яка ними володіє, при цьому не приносячи будь-якої вигоди іншій стороні – роботодавцеві. Їх наявність вносить певну стабільність і визначеність у трудові правовідносини. У той же час переважні права не повинні утискати права інших учасників правовідносин. Порушення цими правами принципу юридичної рівності виражаються насамперед у таких умовах їх реалізації, за яких особа, яка ними володіє, може своєю волею впливати на виникнення, розвиток і припинення трудових правовідносин у вигідний їй бік. Це призводить до логічної можливості зловживання працівником належним йому переважним правом, бо роботодавець, а подекуди й інші працівники ставляться в ситуацію, за якої їх поведінка чи юридична доля залежить лише від волі власника цього права, точніше, від його бажання скористатися своїм останнім або ж, так би мовити, запустити механізм його захисту.

Чинне законодавство оперує не тільки поняттям «переважне право», а й конструкцією «переважне задоволення (здійснення, реалізацію) певного права». Термін «переважний» у таких випадках характеризує не права особливо роду, а процес здійснення традиційних прав. Так, за ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [8] особам, віднесеним до категорії 1, надаються:

- першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах та аптеках;
- позачергове безоплатне отримання санаторно-курортних путівок або компенсації вартості самостійного санаторно-курортного лікування;

– позачергове забезпечення жилою площею осіб, які потребують поліпшення житлових умов (включаючи сім'ї загиблих або померлих громадян);

– позачергове безоплатне забезпечення автомобілем інвалідів I групи незалежно від наявності медичних показань та інвалідів II групи за наявності медичних показань для забезпечення автомобілем і відсутності протипоказань до керування автомобілем; позачергове пільгове забезпечення автомобілем інвалідів II групи за наявності медичних показань і протипоказань до керування з правом передачі керування автомобілем члену сім'ї;

– позачергове обов'язкове забезпечення їх дітей місцями в дошкільних закладах незалежно від відомчої підпорядкованості;

– позачерговий протягом року вступ до житлово-будівельних (житлових) кооперативів для тих, хто потребує поліпшення житлових умов, до кооперативів по будівництву й експлуатації колективних гаражів, стоянок для транспортних засобів та їх технічного обслуговування, до садівницьких товариств, а також право на позачергове придбання садових будинків або матеріалів для їх будівництва чи індивідуальної забудови;

– першочергове обслуговування на підприємствах, в установах, організаціях зв'язку, технічного обслуговування й ремонту транспортних засобів, служби побуту, торгівлі, громадського харчування, житлово-комунального господарства, міжміського транспорту;

– першочергове придбання промислових товарів підвищеного попиту, в тому числі легкового автомобіля, мотоцикла, моторного човна, телевізора, холодильника, меблів, пральної машини, пилососа в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

– вступ поза конкурсом до державних вищих, професійно-технічних закладів освіти, на курси для професійного навчання з обов'язковим наданням гуртожитку на час навчання тим, хто не має житла, й виплатою підвищеної стипендії в порядку й розмірах, установлених Кабінетом Міністрів України, незалежно від місця навчання на території країни;

– позачергове влаштування в заклади соціального захисту, а також на обслуговування службами соціального захисту вдома, якщо хворий не має близьких родичів, які проживають з ним;

– позачергове встановлення телефону з оплатою 50 % вартості його встановлення.

Ми солідарні з В.А. Беловим, який доводить, що існують не тільки переважні права – суб'єктивні права особливого роду, й традиційні, для здійснення яких характерною може бути перевага (в реалізації, виконанні чи задоволенні). Перевага в реалізації права проявляє себе, лише, коли існує декілька носіїв прав, подібних або навіть ідентичних за змістом та умовами здійснення. Перевага в цьому випадку є характеристикою процесу реалізації одного права серед багатьох інших ідентичних, але не перевагою самого права. Коли ж ідеться про переважне право, це значить про таке, яке саме по собі чимось відрізняється від юридично захищених можливостей поведінки всіх інших осіб, є в чомусь унікальним [9, с. 51-53].

Отже, переважним правам у трудовому законодавстві притаманні такі характерні ознаки:

1) зміст, умови здійснення переважного права, як правило, визначаються змістом та умовами реалізації іншого права і є похідними від них. Так, право на переважне залишення на роботі є похідним від загального конституційного права на працю, що включає можливість особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Переважний характер суб'єктивного права не може ототожнюватися з юридичною категорією «пільги»;

2) переважні права є строковими, тобто період їх існування обмежений припинювальним строком. Хоча це положення законодавчо передбачено є не для всіх переважних прав, однак воно впливає із самої суті переваги. Переваги не можуть існувати нескінченно, бо якщо особа не реалізує свого переважного права у відповідний строк, це означає, що а) надані законодавством переваги їх власникові особливо й не потрібні і б) своєю бездіяльністю щодо реалізації переважного права його носій фактично позбавляє всіх інших можливості здійснення дій, що становлять об'єкт переважного права, дестабілізує відносини у сфері праці, що в деяких випадках приводить до негативних соціальних наслідків;

3) припинювальний строк, що обмежує час існування переважного права, розпочинає свій відлік з моменту, коли особа, вододіюча цим правом, довідалася про його існування, а не з моменту його виникнення. За ст. 492 КЗпП України про наступне вивільнення працівники персонально попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці;

4) переважні права не можуть бути переданими. Ними визнаються тільки ті вимоги, цінність яких полягає в можливості їх здійснення, а не реалізації шляхом обміну на інший еквівалент. Отже, права, визнані законодавством переважними, в принципі, не є об'єктом будь-якого обігу. Вони нерозривно пов'язані з особистістю їх власника;

5) переважні права можуть виникати й існувати тільки у випадках, зі змістом і на умовах, передбачених законами.

Підводячи підсумок вищенаведеним міркуванням зазначимо, що трудове законодавство, яке регулює порядок реалізації окремих видів переважних прав, є далеким від досконалості. Захист працівника як більш слабкої сторони трудових правовідносин, безумовно, необхідний, але він не повинен бути безмежним. Власник переважного права не вправі ним зловживати, диктувати свої умови роботодавцеві та іншим працівникам, управляти їх поведінкою. У даний час нарізла нагальна необхідність у розробці теорії переважних прав, в одностайному визначенні поняття «переважні права», в законодавчому закріпленні загальних положень про умови їх здійснення й форми захисту.

Література:

1. Радіонова-Водяницька В.О. Переважні права та їх роль у захисту прав працівників / В.О. Радіонова-Водяницька // Актуал. пробл. права: тео-

- рія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2009. – №13. – С. 438 – 446.
2. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – 2-е изд., стереотип. – М.: Статут, 2001. – 411 с.
 3. Гражданское право: учебник / под ред. Е.А. Суханова. – 2-е изд. – В 2-х т. – Т. I. – М.: Изд-во БЕК, 1998. – 816 с.
 4. Леонова Л.Ю. Преимущественные права в гражданском праве / Л.Ю. Леонова: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Моск. гос. юрид. акад. – М., 2005. – 194 с.
 5. Белов В.А. Гражданское право: особ. ч.: учеб. / В.А. Белов. – М.: АО «Центр ЮрИнфоР», 2004. – 767 с.
 6. Белов В.А. Гражданское право: особ. ч.: Учебник / В.А. Белов. – М.: АО «Центр ЮрИнфоР», 2003. – 960 с.
 7. Теория государства и права: Курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и допол. – М.: Юристъ, 2001. – 776 с.
 8. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон УРСР від 28.02.1991 р., №796-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №16. – Ст. 200.
 9. Белов В.А. Основы учения о преимущественных правах / В.А. Белов // Вестн. МГУ. Серия: Право. – 2001. – №6. – С. 37 – 54.

Величко Л.Ю. Юридическая природа преимущественных прав в трудовом праве

Обосновано, что преимущественным правам в трудовом праве присущи такие признаки: условия реализации этого права, как правило, определяются содержанием и условиями осуществления другого права и являются производными от них; они являются срочными; срок, ограничивая время существования преимущественного права, начинает свой отсчет с момента, когда лицо, владеющее этим правом, узнало о его существовании, а не с момента его возникновения; они не могут быть переданы; они могут возникать и существовать только в случаях, с содержанием и на условиях, предусмотренных законами

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, работник, работодатель, преимущественное право

Velichko L.Y. Legal nature of prerogative rights is in a labour right

It is grounded, that in a labour right such signs are inherent prerogative rights: the terms of realization of this right, as a rule, are determined maintenance and terms of realization of other right and are derivative from them; they are urgent; a term, limiting time of existence of prerogative right, begins counting out with a moment, when a person, owning this right, knew about his existence, but not from the moment of his origin; they can not be passed; they can arise up and exist only in cases, with maintenance and subject to conditions, foreseen laws

Key words: labour right, labour legislation, worker, employer, prerogative right

УДК 349.2

Ю.М. Верес,
*асистент кафедри трудового права
Національного університету “Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого”*

ПОНЯТТЯ, УМОВИ, ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ, ЇХ ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена питанням, пов'язаним з преміюванням працівників. Аналізуються законодавство та погляди науковців щодо цього питання, обгрунтовані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері. Запропоновано авторське визначення поняття “премія”.

Ключові слова: працівник, роботодавець, локальне регулювання, показники преміювання, умови праці.

В умовах ринкової економіки, коли більшість підприємств функціонує на конкурентних засадах, проблема дослідження премії як додаткового стимулюючого й заохочувального елемента у структурі оплати праці своєї актуальності не тільки не втрачає, а стає однією з найважливіших. Це пояснюється тим, що створення ефективної системи заохочення, що передбачає виплату преміальних винагород, сприяє заінтересованості трудівників у результатах своєї праці і спонукає кожного взяти участь у завоюванні підприємством передових позицій у конкурентній боротьбі [1, с. 100].

Преміюванню належить важливе місце в матеріальному стимулюванні зростання продуктивності праці й підвищення ефективності виробництва. Р. З. Лівшиць визначав премію найоперативнішим і найрухомішим елементом заробітної плати, пояснюючи це тим, що тарифна система визначає диференціацію зарплати на більш-менш тривалий час і за своєю природою не може часто і швидко реагувати на зміну умов виробництва, тоді як премії здатні забезпечити оперативну реакцію на це. За їх допомогою, не змінюючи тарифної системи як підґрунтя заробітної плати, можна забезпечити підвищену матеріальну заінтересованість у розвитку певного виробництва, стимулювати досягнення у праці. [2, 138].

Завдання преміювання полягає в тому, щоб сприяти зростанню ефективності процесу колективної праці, створювати заінтересованість кожного в успішному виконанні й перевиконанні виробничого завдання, у підвищенні якості особистої праці, економії витрат на виробництво продукції чи надання послуг. Усьому цьому багато в чому може сприяти розроблена на даному підприємстві система преміювання, яка може й повинна бути однією з умов колективного договору [3, с. 144]. Вона є додатковою, заохочу-