

# Питання трудового права та права соціального забезпечення

*Кохан Н. В.*

## **Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків**

УДК 351.83

Перехід України до ринкової економіки і побудова відповідної законодавчої бази створили об'єктивні умови для реалізації гарантій трудових прав не тільки на етапі залучення працівників у сферу праці, але й у процесі виконання трудової функції, тобто тоді, коли працівник уклав трудовий договір і приступив до виконання обумовленої ним роботи.

До числа гарантій, що забезпечують виконання трудових прав, відносяться як загальні юридичні гарантії трудових прав, які поширюються на всіх працівників, так і спеціальні (додаткові), що стосуються лише окремих категорій (жінок, молоді, інвалідів і інші). Чинне законодавство передбачає широке коло юридичних гарантій, що забезпечують здійснення трудових прав працівниками в процесі їх трудової діяльності. Одні з цих гарантій закріплені в правових нормах, що визначають порядок зміни і припинення трудових відносин або забороняють роботодавцю виконувати дії, що порушують права працівників. Наприклад, залучати працівника до понаднормових робіт (окрім випадків, передбачених ст.62 КЗпП), замінити відпустку грошовою компенсацією особам віком до 18 років (ст.83 КЗпП) та ін. Мета інших юридичних гарантій, що забезпечують здійснення трудових прав, – стимулювання працівників до поєднання їхньої трудової діяльності із суспільно-політичною або творчою, до підвищення їхньої кваліфікації. Наступні юридичні гарантії спрямовані на обмеження утримань із заробітної плати робітників та службовців, четверті – на обмеження при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю, п'яті – визначають систему органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Отож, гарантії, що здійснюють правове регулювання робочого часу становлять окрему групу гарантій, які забезпечують реалізацію права на працю.

Як вважає А. М. Курівний [1], трудова діяльність кожного працівника, незалежно від специфіки його трудової функції, протікає у часі. Тому час, який затрачає працівник на працю, виступає основним мірилом ефективності трудового процесу. Адже чим більше працює особа, тим менша її ефективність праці.

Даним науковцем робочий час визначається як сукупність двох періодів – часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації та умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки (час, який працівник фактично затрачає на працю), та інших часових періодів, які відповідно до законів та інших нормативних актів відносяться до робочого часу (до таких періодів належать деякі види перерв протягом робочого дня, що надаються працівникам у визначених випадках, наприклад, перерви для обігріву та відпочинку; перерви, що надаються жінкам для годування дитини; час простою не з вини працівника).

Інша група науковців [2] підтримує думку, що категорія робочого часу знаходиться у діалектичному поєднанні з іншою категорією – часом відпочинку. Соціально-економічний взаємозв'язок вказаних категорій проявляється в тому, що чим більша або менша одна частина (наприклад, робочий час), тим відповідно менша або більша його друга частина (час відпочинку).

Проаналізувавши висловлені точки зору, слід зазначити, що обидві є правовими та заслуговують на увагу.

Правове регулювання робочого часу полягає у нормуванні його тривалості, а однією із функцій нормування робочого часу є гарантованість, яка полягає у встановленні державою максимальної тривалості робочого часу, дотримання якої є обов'язковим для всіх роботодавців [3].

Так, частина 3 статті 45 Конституції України закріпила, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом. У свою чергу, стаття 50 КЗпП України гарантує працівникам, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Дана норма повною мірою відповідає Конвенції МОП № 47 “Про 40-годинний робочий тиждень” [4] та Директиві 93/104 ЄС від 23 листопада 1993 року, яка стосується деяких аспектів організації робочого часу (згідно з нею на території Європейського Союзу тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин). Зміст статті 131 проекту ТК України повною мірою відповідає встановленим вимогам.

Трудове законодавство не містить визначення поняття робочого часу, його визначено у науковій літературі.

На думку П. Д. Пилипенка, робочий час – це встановлений законом колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором [5].

Подібне визначення дається у коментарі до статті 50 КЗпП України, за яким робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію відповідно до трудового договору і законодавства про працю. У коментарі зазначено, що саме так дане поняття повинно розумітися в межах трудових правовідносин [6].

З цього визначення у роботодавця виникає обов'язок колективним або трудовим договором передбачити для працівника робочий час в межах, визначених державою, та право вимагати від працівника протягом робочого часу виконання трудових обов'язків і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно у працівника виникає зустрічне право – вимагати від роботодавця в індивідуально-договірному порядку визначити робочий час та обов'язок протягом цього часу, дотримуючись правил внутрішнього трудового розпорядку, виконувати трудову функцію.

Таким чином, визначення робочого часу гарантує працівнику захист від експлуатації з боку роботодавця, а роботодавцю – право вимоги на ефективне виконання працівником встановленого обсягу робіт.

Окрім визначення максимальної тривалості робочих годин на тиждень для працівника, держава гарантує право сторонам трудових відносин самостійно у

договірному порядку (колективним або трудовим договором) встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

Існують і інші гарантії, що забезпечують здійснення працівником свого права на працю. Проголошене у статті 24 Загальної декларації прав людини та статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права право на відпочинок закріплено статтею 45 Конституції України, відповідно до якої кожен, хто працює, має право на відпочинок, яке деталізовано КЗпП України та Законі України “Про відпустки” №504/96-ВР від 15 листопада 1996 року [7].

Необхідно звернути увагу на те, що Конституція України, КЗпП України та Закон “Про відпустки” закріплює право на відпочинок для всіх, хто працює, а не лише для працюючих за наймом. Тому категорія працюючих членів акціонерних товариств та інших корпоративних організацій також потрапляють під дію статті 45 Конституції та статті 2 Закону України “Про відпустки”.

М. В. Вітрук [8] звертає увагу на те, що право на відпочинок мають не тільки ті особи, які є найманими працівниками, адже будь-яка людина – домогосподарка, школяр чи пенсіонер – має відповідну фізіологічну потребу.

Проаналізувавши чинне на сьогодні трудове законодавство, слід зауважити, що воно не містить визначення поняття “час відпочинку”. Таке визначення вироблено наукою трудового права.

З цього приводу П. Д. Пилипенко [9] зазначає, що оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час особи, що знаходиться в трудових відносинах, поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку.

Відповідно до статей 50, 51, 54, 66-84 КЗпП України, право працівників на відпочинок забезпечується такими загальними гарантіями: працівникам надаються через чотири години після початку роботи перерви для відпочинку і харчування, а на тих підприємствах, де через умови виробництва перерву встановити неможливо, надається можливість приймати їжу протягом робочого дня; працівникам надаються вихідні дні (при 5-денному робочому тижні – два дні; при 6-денному – один день); у випадку, коли святковий або неробочий день (що визначений у статті 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого; тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою ніж 42 години; робота у вихідний день компенсується за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Самостійним видом часу відпочинку є відпустки, які забезпечуються загальними і спеціальними гарантіями.

Основоположною загальною гарантією, яка забезпечує право працівника на відпочинок, є частина 1 статті 79 КЗпП України, якою гарантується право надання щорічної основної та додаткової відпустки повної тривалості в перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, установі, організації. До настання шестимісячного терміну працівники можуть реалізувати своє право не в повному обсязі, а лише пропорційно до відпрацьованого часу. Однак виняток становить категорія працівників, передбачена статтею 10 Закону України “Про відпустки”, які в будь-якому випадку мають право на відпустку повної тривалості до настання шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Крім того, відповідно до статті 2 Закону України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року [7] право на відпустки гарантується усім громадянам України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Нарівні з громадянами України

право на відпустки мають іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні. Працівники, які працюють за трудовим договором, мають право на відпустку незалежно від строку трудового договору. Право на відпустку мають також сезонні, тимчасові працівники й сумісники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами на підставі трудового договору.

Розмір і форма оплати праці не впливають на реалізацію права на відпустку.

Відповідно до цитованої статті Закону України "Про відпустки" право на відпустки забезпечується загальними гарантіями, які полягають у гарантованому наданні відпустки визначеної тривалості зі збереженням при цьому місця роботи, заробітної плати; забороною замінювати відпустку грошовою компенсацією, крім випадків виплати такої компенсації за всі невикористані дні відпустки при звільненні, а також якщо працівник бажає її грошової компенсації, при цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

Питання забезпечення гарантій в оплаті праці традиційно входять у сферу державного регулювання, в якому держава шляхом встановлення мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, які поширюються на працівників всіх форм власності, регулює питання оплати праці [10].

Таким чином, до загальних гарантій щодо оплати праці відносяться ті заходи та правові засоби впливу, що повинні забезпечити кожному працівникові здійснення їхнього права на гідну винагороду. Гарантованість оплати праці впливає безпосередньо із Конституції України, яка у статті 43 встановлює право кожного на заробітну плату не нижче від визначеної законом. У відповідності до цього положення частина 5 статті 95 КЗпП України, частина 4 статті 3 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року [10] та стаття 219 проекту ТК України визначили, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Варто звернути увагу і на те, що встановлений розмір мінімальної заробітної плати відіграє подвійну роль: з одного боку, він впливає на побудову тарифної системи, з іншого – мінімальна заробітна плата має гарантійний характер.

Особливістю заробітної плати в Україні на сучасному етапі є те, що вона найчастіше не є реальною оплатою за працю, не забезпечує покладені на неї поновлювальну й стимулюючу функції. Сам рівень оплати праці не завжди покриває навіть рівень оплати житла й проїзду до місця роботи [11].

Таким чином, захист права працівника на гідну й своєчасну винагороду за працю є одночасно захистом конституційного права громадян України на гідний життєвий рівень для них і членів їх родин, оскільки для більшості з них заробітна плата є єдиним або основним джерелом доходу.

У зв'язку із цим заслуговує на увагу новація російського законодавця, який передбачив у новому Трудовому кодексі Російської Федерації, що несвоєчасна виплата заробітної плати або виплата її не в повному розмірі розглядається як примусова праця [12]. Доцільно було б аналогічною нормою доповнити проект ТК України, передбачивши при цьому відповідальність роботодавця за застосування примусової праці.

Іншою важливою гарантією при оплаті праці є недопущення дискримінації або будь-якого зниження розмірів оплати праці. Якщо провести паралель між підставами щодо недопущення дискримінації, передбаченими статтею 48 Маастрихтського договору ЄС та підставами, визначеними статтями 2? і 22 КЗпП України та статтею 21 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року [10], то можна помітити, що в цьому плані національне законодавство повною мірою відповідає законодавству ЄС.

Позитивним є те, що частиною 4 статті 97 КЗпП України та статтею 22 Закону України "Про оплату праці" [10] забороняється суб'єктам організації оплати праці в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Однак, зіставивши статті 97 КЗпП України і 22 Закону України "Про оплату праці" із статтею 218 проекту ТК України, слід зауважити, що стаття проекту передбачає обов'язок роботодавця доводити до відома працівника під час прийняття його на роботу умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть проводитися відрахування із заробітної плати та нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни.

Разом з тим, проект ТК України не містить заборони, яка б забороняла роботодавцю в односторонньому порядку приймати рішення, що погіршують умови оплати праці працівника.

Таким чином, упереджуючи зловживання з боку роботодавця, статтю 218 проекту ТК України необхідно доповнити частиною 3 такого змісту: "роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, колективним та трудовим договорами".

Однак на сьогодні проблемою правового захисту права працівників на гідну оплату праці є те, що значна частина заробітної плати виплачується неофіційно. Оцінка статистичних даних свідчить про те, що заробітна плата понад 1000 гривень, як правило, стає тійовою [13]. Це, насамперед, характерно для приватних підприємств та організацій.

Поширеного характеру набуло явище несвоечасної виплати заробітної плати. Подолання цієї проблеми, як зауважив суддя Конституційного Суду України В. Вознюк [14], є загальним питанням.

Поряд із вищепрозглянутими загальнодержавними гарантіями важливе значення мають гарантії, спрямовані на обмеження відрахувань із заробітної плати. У статті 127 КЗпП України записано, що відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

На підставі статті 97 КЗпП України, статті 14 Закону України "Про оплату праці" та статей 209, 221 проекту ТК України оплата праці здійснюється її у договірному порядку. Порядок та умови при договірному врегулюванні оплати праці не можуть бути змінені в бік погіршення її обмеження прав працівників, але можуть бути покращені, збільшені за рахунок прибутку підприємства, додаткових засобів власника. Дотримання державних норм і гарантій є обов'язковим для підприємств та організацій усіх форм власності і видів господарювання.

Проаналізувавши чинне законодавство, яке регулює оплату праці, слід зауважити те, що до сфери державного регулювання відносяться як загальні, так і спеціальні гарантії в оплаті праці, а до сфери договірного регулювання можуть бути віднесені лиш спеціальні гарантії з оплати праці.

Іншою гарантією є право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, передбачене частиною 10 статті 21 проекту ТК України, кореспондується в обов'язок роботодавця створювати працівникові належні умови праці, що передбачається статтею 27 та 271 проекту ТК України. Дане право не залишив поза увагою й КЗпП України. Так, статтею 153 КЗпП України на всіх підприємствах, установах, організаціях працівнику гарантуються безпечні, нешкідливі умови праці, забезпечення яких покладається на власника або уповноваженого ним органу.

У теорії і практиці поняття “правова охорона праці і здоров’я” вживається у двох значеннях. У широкому сенсі цього слова до вказаного поняття відносять юридичні заходи щодо покращення умов праці і відпочинку, гарантії проти необгрунтованих переміщень працівника, відхилення від нормального робочого часу і часу відпочинку, медичне обслуговування працівників. У вузькому розумінні – це юридичне забезпечення працівників, удосконалення техніки безпеки, виробничої санітарії і гігієни, охорони праці жінок, молоді, інвалідів і деяких інших осіб, що потребують додаткових гарантії при охороні праці.

КЗпП України, Законом України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року [15] та проектом ТК України передбачені загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачено додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров’я. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю.

Однією з основних гарантії для працівника є те, що умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Важливою гарантією охорони праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці. Крім загальних питань з охорони праці, роботодавець зобов’язаний проінформувати громадянина про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які це не усунує.

Важливим нововведенням для працівника є гарантія, яка передбачена статтею 9 Закону України “Про охорону праці”. Згідно з нею, відшкодування шкоди заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров’я або у разі смерті працівника, покладається на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Вивчаючи проект ТК України, слід зауважити те, що в ньому не містяться норми, якою визначався б суб’єкт відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров’я або у разі смерті працівника.

Відповідно до статей 7, 21 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” №1105-14 від 23 вересня 1999 року [16], відшкодування шкоди працівникові в разі нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або його загибелі, будуть відшкодовуватись за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України і залежатимуть від ступеня втрати працівником працездатності, на підставі виданих лікарями рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Однак на практиці може виникнути ситуація, коли працівник потребує надання додаткових медичних послуг, які необумовлені в медичному висновку лікаря. На мою думку, в такому разі, за клопотанням самого працівника, яке подається на розгляд до МСЕК, витрати на надання таких додаткових послуг доцільно покласти на роботодавця.

Привівши проект ТК України у відповідність до положень статті 9 Закону України “Про охорону праці”, в подальшому, можна буде уникнути спірних питань щодо суб’єкта відшкодування заподіяної працівнику шкоди, а це, в свою чергу, зміцнить гарантії для працівника у сфері охорони праці та захисту життя і здоров’я самого працівника.



Втім, стан охорони праці в Україні сьогодні не можна визнати задовільним. Це підтверджується високим рівнем травматизму, в тому числі смертельного, особливо в таких важливих для економіки держави галузях, як вугледобувна, будівництво і транспорт. Причиною такого стану є недосконалість чинного законодавства, невідповідність багатьох нормативно-правових актів вимогам часу і рівню технологічного прогресу [17].

Отже, для належної реалізації стороною своїх прав та взятих на себе зобов'язань при державно-правовому регулюванні праці передбачаються мінімальні гарантії у сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та охорони праці, які є непорушними гарантіями при забезпеченні правового статусу сторони трудового правовідношення. У сучасний період акцент встановлення гарантії у трудових відносинах зміщується з законодавчого на договірний, який також повинен забезпечити безперешкодну реалізацію прав та обов'язків, а також сприяти їх удосконаленню в проєкті ТК України.

1. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куряного. – М. : Юристъ, 2004. – 493с.
2. Трудовое право: практикум / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Изд-во "Проспект", 2001. – 217с.
3. Ситнирева Н. О. Рабочее время и время отдыха / Н. О. Ситнирева. – М. : Изд-во Проспект, 2000. – 147с.
4. Про ратифікацію Конвенції МОП №29: закон Української РСР // Відомості Верховної Ради. – 1956. – №5. – Ст.75.
5. Трудовое право України: навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – 535с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, В. С. Степчинський. – 6-е вид. – К. : А. С. К., 2005. – 976с.
7. Про відпустки: закон України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1997. – №2. – С. 4.
8. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М. : Наука, 1979. – 276с.
9. Пилипенко П. Д. Трудовое право України. Академічний курс: підруч. / П. Д. Пилипенко. – К. : Видавничий дім, 2004. – 536с.
10. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (із останніми змінами) // Відомості Верховної Ради України 1995. – №17. – Ст.121.
11. Стан справ у сфері заробітної плати // Праця і зарплата. –2001. – №7. – С. 8.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Юриформ, 2002. – 950с.
13. Уздовская О. Законодательные нормы, регулирующие оплату труда. Порядок применения / О. Уздовская // Все о бухгалтерском учете. – 2000. – №99. – С. 20.
14. Вознюк В. Конституційні гарантії права людини на своєчасне одержання винагороди за працю / В. Вознюк // Вісник Конституційного Суду України. – 2002. – №5. – С. 82-88.
15. Про охорону праці: закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. – Ст.668.
16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: закон України від 23 вересня 1999 року №1105-14 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст.403.
17. Чанішова Г. І. Трудовое право України / Г. І. Чанішова, Н. Б. Волотіна. – Х. : Одиссей, 2000. – 560с.

**Кохан Н. В. Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків**

У даній статті досліджені гарантії, що забезпечують реалізацію трудових прав працівників. Сформульовано моделі правових норм, що регулюватимуть трудові права працівників у новому Трудовому кодексі України та забезпечуватимуть робочий час, час відпочинку, оплату праці, охорону праці.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, гарантії, юридичні гарантії, гарантії здійснення трудових прав працівників, гарантійні та компенсаційні виплати, трудовий договір, гарантії при прийнятті на роботу, гарантії в сфері оплати праці.

**Kohan N. V. Усовершенствование правового регулирования гарантий, обеспечивающих выполнение работниками возложенных на них обязанностей**

В работе исследованы гарантии, предоставляемые работникам для реализации трудовых прав. Исследуются обеспечение рабочего времени, время отдыха, оплаты трудовой деятельности и охраны труда. Выяснено, что "гарантиями по оплате труда" является система средств, способов и условий, которая возлагает на государство и работодателя обязанность обеспечить работнику надлежащее осуществление им своего права на достойное вознаграждение за труд, которое обеспечит достаточных жизненный уровень для него и его семьи.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, гарантии трудовых прав работника, вознаграждение за труд, оплата труда, охрана труда, изменение существенных условий труда, изменения в организации производства и труда.

**Kohan N.V. Legal Regulation Of Guarantees To Ensure Accomplishment Of The Duties Assigned To Them**

In this article includes analysis of the delineation of labor guarantees depending on the labor and legal relations development stages. Furthermore, suggestions were offered on improvement of legal regulations in the sphere of guarantees ensuring workers' performance of their labor obligations; legal aspects of guarantees provisioning were studied; ways of improving legal guarantees suspending labor relations were offered; and models of labor norms regulating labor relations in the new Labor Code of Ukraine were formulated.

**Keywords:** labor relations, guarantees, legal guarantees, guarantees for workers' performance of their labor rights, guarantees and compensatory payments, labor contracts, recruitment guarantees, labor payment guarantees.