

УДК 349.2

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.46494>**О.І. Процевський****ЯКОЮ МАЄ БУТИ ПРАВОВА ІДЕОЛОГІЯ  
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ  
XXI СТОЛІТТЯ?**

**Анотація.** У науковій статті досліджуються актуальні питання науки трудового права щодо визначення правової ідеології, яка має бути покладеною в основу Трудового кодексу України XXI століття. Автор акцентує увагу на тому, що зміст правових норм, які мають регулювати процес застосування людиною своєї здатності до праці як однієї із її істотних якостей в інтересах всього суспільства, об'єктивно мусить віддзеркалювати ідеали гуманізму, свободи, справедливості, рівності, тобто ідеї сучасної правової ідеології держави. Робиться висновок, що правовий статус працівника і роботодавця, який має визначати рівність сторін трудового договору, умови його праці, справедливий принцип розподілу результатів праці як важливіші принципи мають визначати зміст правових приписів Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** Трудовий кодекс України, працівник, роботодавець, сторони трудового договору, умови праці.

**Аннотация.** В научной статье исследуются актуальные вопросы науки трудового права по определению правовой идеологии, которая должна быть положенной в основу Трудового кодекса Украины XXI века. Автор акцентирует внимание на том, что содержание правовых норм, которые должны регулировать процесс применения человеком своей способности к труду как одному из ее существенных качеств в интересах всего общества, объективно должно отражать идеалы гуманизма, свободы, справедливости, равенства, то есть идеи современной правовой идеологии государства. Делается вывод, что правовой статус работника и работодателя, который должен определять равенство сторон трудового договора, условия его труда, справедливый принцип распределения результатов труда как важные принципы должны определять содержание правовых предписаний Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс Украины, работник, работодатель, стороны трудового договора, условия труда.

**Abstract.** In the scientific article deals with current issues of science of labor law on the legal ideology, which has become the foundation of the Labor Code Ukraine XXI century. The author focuses on the fact that the content of legal norms that regulate the process with the use of a man of his ability to work as one of its essential qualities for the benefit of society, is to objectively reflect the ideals of humanity, freedom, justice, equality, the idea that modern legal the ideology of the state. It is concluded that the legal status of the employee and the employer should determine the equality of the parties of the employment contract, the terms thereof, the principle of equitable distribution of the fruits of labor as important principles should determine the content of the laws of the Labor Code of Ukraine.

**Key words:** Labor Code of Ukraine, the worker, the employer, the parties of the employment contract, working conditions.

Трудовий кодекс України як основний нормативно-правовий акт, що покликаний регулювати суспільні відносини у сфері праці, природно має відповідати загальнолюдським цінностям. Зміст правових норм, що мають регулювати процес

застосування людиною своєї здатності до праці як однієї із її істотних якостей в інтересах всього суспільства, об'єктивно мусить віддзеркалювати ідеали гуманізму, свободи, справедливості, рівності, тобто ідеї сучасної правової ідеології держави. У концентрованій формі правова ідеологія сучасної України сформульована і закріплена в Основному Законі держави, зокрема, у ст. 3 Конституції України.

Для формулювання правових приписів норм Трудового кодексу вельми важливим є те, що у стислих, але ємких словах Конституція України визначила і закріпила місце людини у громадянському суспільстві і відношення до неї держави як до вищої соціальної цінності. Саме людина, її права і свободи та гарантії їх реалізації визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Держава, яка створена народом шляхом здійснення права на самовизначення, головним обов'язком має утверджувати та дбати про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя. Посадові особи державних органів, а також роботодавці, незалежно від того, на якій формі власності засновані їх підприємства, організації чи установи, мають усвідомлювати свою відповідальність перед людиною за власну діяльність.

Необхідність наявності в нормах Трудового кодексу саме ідеалів гуманізму пояснюється місцем працівника у виробничому процесі. Саме людина, яка реалізувала свою природну здатність до праці у процесі трудової діяльності, має на меті задоволення не тільки особистих інтересів – це, так би мовити, первинна природна потреба – а й інтересів суспільства, бо створення матеріальних і культурних цінностей відбувається для блага всього суспільства. І тут виявляється природа і сенс суспільного інтересу, суспільної потреби, в яких звичайно присутній у майбутньому і особистий інтерес працівників. Хіба у металурга, який варить сталь, на перше місце виступає особистий інтерес? Те ж саме у слюсаря, який збирає механічні агрегати. А вчитель! Невже він вчить дітей писати, читати, правилам спілкування тощо заради особистого інтересу? А хіба учасники волонтерського руху керуються особистим інтересом? Хоча в усіх цих випадках має об'єктивний збіг особистих і суспільних інтересів як у теперішньому, так і майбутньому часі.

Імовірніше особистий природний інтерес працівника задовольняти свої потреби слід розглядати як рушійну силу, як необхідність у процесі праці створювати суспільні блага у вигляді матеріальних і культурних цінностей. І цей природний інтерес, цю рушійну силу держава та роботодавці мусять всіляко стимулювати.

Саме у єдності природної мети людини, у задоволенні своїх потреб шляхом реалізації своєї працездатності і мети суспільства, що реалізується через організацію виробництва матеріальних та культурних цінностей, і містяться основні вимоги до якості змісту правових приписів норм Трудового кодексу, що покликані регулювати трудову діяльність людей.

Правові приписи, що формулює держава, мають враховувати принципи морального і матеріального стимулювання отєї природної рушійної сили працівника з метою отримання від нього якісної і кількісної праці та її результатів в інтересах збільшення суспільного блага.

Логіка ідей правової ідеології тут очевидна. Її складові об'єктивно мають бути втілені у зміст правових норм, формулюючи загальнообов'язкові правила поведінки членів суспільства. Правові приписи норм права, впливаючи на волю і свідомість людей, спонукають їх до виконання цих правил, а так і втілення ідей правової ідеології у правове поле суспільного життя.

Коли йдеться про правову ідеологію, що має лежати в основі формування змісту правових приписів норм Трудового кодексу України, то фактично мається на увазі трансформація ідей, що складають правову ідеологію, у спосіб правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Саме через форму вираження правових приписів норм кодексу, що визначають права та обов'язки суб'єктів правовідносин, а також гарантії їх реалізації можна робити висновок про втілення в життя ідей, закріплених у Конституції України.

Якщо цей дуже важливий, хоча і складний зв'язок ідей правової ідеології, що природно мають бути втілені у загальнообов'язкові правила поведінки, сфокусувати на процес систематизації законодавства про працю, то правова ідеологія через конституційні принципи обов'язково мала б знайти відображення у нормах Трудового кодексу України.

На превеликий жаль, на сьогодні цього не сталося лише тому, що розробники усіх проектів Трудового кодексу України поверхово віднесли до підготовки такого важливого документа, який має регулювати об'єктивний зв'язок у процесі трудової діяльності людини, суспільства і держави.

Праця і її результати – ось основа існування та розвитку кожної людини, суспільства і держави. Все інше похідне.

У проекті Трудового кодексу, що пройшов перше читання у Верховній Раді України, не відчувається сприйняття робітника з його здатністю до праці як джерела створення матеріальних і духовних цінностей, завдяки праці яких існує держава, суспільство і кожна людина. Складається враження, що головною фігурою у виробничому процесі є не працівник з його унікальною природною здатністю до праці, а роботодавець. Так, дійсно роботодавець надає роботу, організовує виробничий процес і управляє ним. Але він це робить не заради надання послуги державі чи суспільству. Ні! Роботодавець саме фактом надання громадянам роботи виконує свій соціально-суспільний обов'язок, зміст якого визначається порядком реалізації і використання права на підприємницьку діяльність (ст. 42 Конституції України).

Реалізація права на підприємницьку діяльність з правом найму робочої сили тягне за собою суспільно-соціальний обов'язок роботодавця не тільки перед державою, яка дозволила і зареєструвала його підприємницьку діяльність, а й перед суспільством, окремими членами суспільства, яких він наймає на роботу. Умови та правила підприємницької діяльності, перш за все, мають відображати суспільні інтереси, інтереси українського народу, який упертою боротьбою виборював державну незалежність з метою забезпечення прав і свобод людини на гідні умови її життя. Тому роботодавець-підприємець, окрім особистого матеріального інтересу від підприємницької діяльності у вигляді отримання прибутку, має суспільний

обов'язок, який, стосовно теми дослідження, має конкретний прояв у наданні членам суспільства роботи і її гідної оплати.

Цей обов'язок роботодавець добровільно взяв на себе, коли реєстрував у державному органі свою підприємницьку діяльність. На жаль, про цей суспільно-соціальний обов'язок роботодавця ми чомусь забуваємо, коли мова іде про наповнення змістом його правового статусу як суб'єкта соціально-трудова правовідносин. Без працівників не запрацює жодне підприємство, жодна установа. Саме тому роботодавець не меншою мірою зацікавлений у працівниках, як і працівники, що бажають реалізувати право на працю, зацікавлені в роботі, з метою отримання матеріальної нагороди за результати своєї праці.

Об'єктивний збіг інтересів роботодавця і працівника обумовлює не тільки збіг волі сторін при укладенні трудового договору, а й надає державі можливість визначати їх права та обов'язки, що мають характеризувати юридичну рівність учасників виробничого процесу.

Якщо праця – це свідома, цілеспрямована діяльність, що проявляється у докладанні працівником розумових та фізичних зусиль з метою одержання корисного результату, підкреслю, не тільки для себе і своєї сім'ї, то ця діяльність має належним чином матеріально і морально стимулюватися.

Логічно постає запитання – хто в сучасних умовах господарювання має стимулювати роботу працівника? Власне мова іде про гідну оплату за гідну працю. Із врахуванням сучасної соціально-економічної ситуації праця має стимулюватися тими, хто привласнює та використовує її результати. Це роботодавець, з яким працівник уклав трудовий договір і який безпосередньо привласнює результати праці; це держава, яка дозволила підприємницьку діяльність з правом найму робочої сили, а тому опосередковано використовує результати праці шляхом встановлення та отримання різноманітних податків із доходів роботодавця та заробітної плати працівника. Якщо подивитися у сутність доходів роботодавця, то це є ніщо інше як результат загальної праці робітників, з якими він уклав трудовий договір. І тому питання розподілу результатів суспільної праці об'єктивно, за принципом соціальної справедливості має вирішуватися роботодавцем спільно із працівниками. І тоді робітники будуть отримувати дійсно гідну заробітну плату за гідну працю.

Але з урахуванням сучасного принципу розподілу результатів праці потребам працівника передують потреби роботодавця, суспільства і держави. До того ж сама природа результату праці свідчить про його суспільний характер, як і сама праця, що, на жаль, не враховується, ані роботодавцем, ані державою, а так і авторами проекту Трудового кодексу. Принцип розподілу результатів праці, існуючий у нашій державі, на жаль, далекий від народної мудрості – комфортному, приємному життю має передувати труд!

Так сталося, що в силу об'єктивних і суб'єктивних причин сучасна політика розподілу суспільного, народного багатства, створеного природою та зусиллями усіх працюючих, має недоліки і не відповідає принципу соціальної справедливості, який закріплений в Основному Законі України, і який автори проекту в загальній

формі намагалися закріпити в Трудовому кодексі. Але в конкретних приписах норм Кодексу немає жодного слова про цей принцип.

Не може так бути, щоб ті, хто своєю працею створює народне, суспільне багатство і тому має абсолютне право на справедливу заробітну плату, рівну винагороду за працю, рівної цінності без будь-якої різниці, фактично ледве зводить кінці з кінцями.

Ми чомусь так швидко забули, що роботодавець не патрицій, а працівник – не плебей. Слід це пам'ятати, і те, що підприємець як роботодавець разом з реалізацією конституційного права на підприємницьку діяльність, що не забороняється законом (ст. 42 Конституції України), набув суспільно-соціального обов'язку. Сутність суспільно-соціального обов'язку роботодавця виявляється в тому, що він зі своїми можливостями і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати свою підприємницьку діяльність, яка б сприяла матеріальному і духовному прогресу українського суспільства. Соціально-суспільний обов'язок роботодавця базується на тому очевидному факті, що приватна власність гарантується законом (ст. 41 Конституції України), який визначає не тільки способи її набуття і користування, але й межі її соціальної функції. Використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні якості землі. Тому приватна господарська ініціатива та підприємницька діяльність вільні. Однак підприємницька діяльність не може здійснюватися у протиріччі із суспільною користю загальному суспільному добру або шкоді гідності людини.

Ще одне принципове питання – можливість захисту працівниками своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Автори усіх проектів Трудового кодексу України у загальній формі відтворюють правову ідею, що сформульована і закріплена у ч. 3 ст. 36 Конституції України. А далі? Зміст і форми реалізації виборним органом первинної профспілки права на захист трудових прав та інтересів працівників у проектах Трудового кодексу сформульовані за принципом, якби нікого не образити. А саме у вигляді «пропозицій», «погодження», «консультації» тощо. Незрозуміло, чому авторам не сподобались форми співробітництва виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації з роботодавцем, що чітко і зрозуміло сформульовані у ст. 38 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV з наступними змінами [1]. Ось як цей Закон закріплює форми реалізації прав виборного органу профспілкової організації: разом з роботодавцем він «бере участь», «дає згоду», «здійснює контроль», «представляє інтереси». Така реакція правових приписів свідчить про реальну можливість і гарантії здійснення своїх прав органом профспілки. До того ж такого співробітництва роботодавців і виборних органів профспілок вимагає Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. [2].

Зрозуміло, що роботодавець нормативні акти приймає самостійно. Але у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, нормативні акти, що стосуються прав і свобод працівників, роботодавець має

приймати **за згодою** із виборним органом первинної профспілкової організації чи профспілковим представником. Тобто форма участі профспілкового органу у цих випадках прийняття роботодавцем нормативного акту має бути у вигляді реального, очевидного, а головне свідчити, що у змісті прийнятого роботодавцем нормативного акту втілені спільність поглядів, взаємна домовленість. Тільки одностайність думок виборного органу профспілки, трудового колективу і роботодавця може свідчити про соціальний мир на підприємстві, в установі чи організації.

Із передбачених Законом про профспілки форм їх участі у справах підприємств, установ та організацій абсолютно чітко можна визначити факти порушення роботодавцем або іншими посадовими особами норм законодавства про працю, а так і відповідальність – дисциплінарну, адміністративну або кримінальну.

Ще більш «цікаво» в проекті Трудового кодексу України, який пройшов у Верховній Раді перше читання, сформульовано правовий припис щодо права профспілок на розірвання трудового договору з керівником підприємства. Трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

А тепер зверніть увагу на зміст правового припису ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «Виборний орган первинної профспілкової організації приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації». Виборний орган первинної профспілкової організації також приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про охорону праці» [3], законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Виникає запитання – чому автори проекту замість слова «вимога» виборного органу первинної профспілкової організації розірвати трудовий договір з керівником юридичної особи замінили словом «пропозиція» виборного органу? Новий тлумачний словник української мови, К. «Аконіт», 2005 році дає відповідь на це запитання. «Вимога» – це домагання, що не припускає заперечень (Т. 1, с. 224). Тому відповідно до ст. 45 чинного КЗпП України роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи чи організації. Якщо керівник не згоден з таким рішенням, він має право звернутися до суду за вирішенням спору.

«Пропозиція» – це те, що виноситься на обговорення, це рекомендація, умова (Т. 3, с. 43). Тому автори проекту у п.п. 2–4 ст. 98 сформулювали правовий припис: пропозиція виборного органу профспілкової організації підлягає обов'язковому розгляду протягом двох тижнів з дня її отримання. У разі відхилення пропозиції виборного органу первинної профспілкової організації виборний орган має право звернутися до суду.

Є різниця!? Ось вам і відповідь на твердження Л.Денісової «проект кодексу як такий, що відповідає Конституції України». А як ст. 22 Конституції?

Прикро, що навколо прийняття Трудового кодексу України, а це без перебільшення є «конституція праці», виникають такі непорозуміння, які свідчать про ігнорування правової ідеології держави, сформульованій і закріпленій у Конституції України, зокрема у ст. 3, 5, 8, 21–24, 36, 43, про незнання чинного законодавства тощо.

Наприклад, якби хто-небудь із народних депутатів до обговорення і прийняття поправки до чинного КЗпП України ознайомився б зі ст. 24 Конституції України та ст. 22 КЗпП, то зрозумів би, що в них сформульовані всі юридичні гарантії про недопущення дискримінації у сфері праці, у тому числі і про принцип рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності.

Більше того, у ст. 22 чинного КЗпП чітко сформульоване правило заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а так і відповідальність роботодавця. А Міністерство соціальної політики видає це питання як новелу проекту Трудового кодексу.

Або як можна формулювати зміст норми у формі ребуса. Зміст ст. 19 проекту нагадує ребус, який пропонується розгадати тим, хто буде застосовувати її правовий припис. Дуже цікава загадка: «сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець» (п. 1), але роботодавець у п. 2 чомусь уже стає суб'єктом? Працівник залишається стороною.

Відомо, що трудові відносини виникають лише між працівником і роботодавцем, як правило, на підставі трудового договору. То звідки з'явилися такі «суб'єкти, які можуть брати участь у трудових відносинах:

1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа – роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник);

2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання;

3) інші суб'єкти визначені цим кодексом».

Виникає запитання – що це за набір суб'єктів трудових правовідносин, який їх правовий статус? Якщо вони виступають як роботодавці, то і їх правовий статус як суб'єкта трудових відносин підпадає під п. 1 ст. 19. Якщо вони виступають суб'єктами трудового права, то вони не можуть брати участь у трудових відносинах, вони можуть лише приймати участь у правовому регулюванні трудових відносин, не будучи їх суб'єктами.

Дійсно, профспілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, здійснюють громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю.

Незрозуміло також, чому в цей перелік «суб'єктів», які можуть брати участь у трудових відносинах поряд з професійними спілками зазначено – «фізична особа – роботодавець»?

На жаль, автори проекту Трудового кодексу України при формулюванні проекту «Про порядок оприлюднення норм трудового законодавства» (ст. 18) допустили суттєві помилки. По-перше, оприлюднюється не норма, а нормативно-правовий або нормативний акт, в якому містяться норми. По-друге, правила оприлюднення нормативно-правових актів сформульовані і закріплені у ст. 94 Конституції України та Указі Президента України від 10 червня 1997 р. (з наступними змінами) [4]. І, по-третє, для визначення терміна «законодавство» треба було ознайомитися з Рішенням Конституційного Суду від 9 липня 1998 р. № 12рп/98 [5].

Норми Трудового кодексу України – це бачення держави, якими мають бути права та обов'язки сторін трудового договору: працівника як володаря здатності до праці; роботодавця як юридичну або фізичну особу, що надає роботу, організовує трудовий процес і ним управляє.

Головне завдання держави при формулюванні правових приписів Трудового кодексу України полягає в тому, щоб кожен працюючий громадянин мав справедливі і сприятливі умови праці, щоб кожен працюючий за гідну працю мав справедливую гідну заробітну плату і щоб умови роботи відповідали умовам безпеки та гігієни, щоб він і його сім'я досягли достатнього життєвого рівня; щоб роботодавець, використовуючи свої економічні, правові та організаційні засади, спрямував би можливості оплати праці на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Таким чином, відповідний правовий статус працівника і роботодавця, який має визначати рівність сторін трудового договору, умови його праці, справедливий принцип розподілу результатів праці як важливіші принципи, і мають визначати зміст правових приписів Трудового кодексу.

### Література

1. Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України, 1999, № 45 ст. 397;
2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. // Офіційний Вісник України, 2011, № 3, ст. 62;
3. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49 ст. 668;
4. Офіційний Вісник України, 1997, № 24, ст. 11;
5. Офіційний Вісник України, 1998, № 32, ст. 1209.