

КОЛІЗІЙНІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВ ТА ОBOB'ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ ЗА НОВИМ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ: ДОСВІД ЄС

Наукові праці МАУП, 2016, вип. 48(1), с. 83–88

Досліджено актуальні питання стосовно регулювання прав та обов'язків працівника і роботодавця за умов кардинального оновлення чинного трудового законодавства України.

Протягом більш як десяти останніх років існують спроби запровадження корінних змін у чинному трудовому законодавстві України, а саме нового Трудового кодексу. Однак зазначені спроби не мали будь-яких істотних результатів, окрім як прийняття більш ніж 110 відповідних нормативних актів про внесення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), що був ухвалений 10 грудня 1971 р. [1].

Проте у 2015 р. відбулася чи не найрезультативніша спроба запровадження Трудового кодексу України (далі – ТК), проект якого 5 листопада 2015 р. (№ 1658 від 27.12.2014) був проголосований Верховною Радою України у першому читанні [2].

Необхідність істотного оновлення національного трудового законодавства обумовлена багатьма чинниками.

Насамперед чинний КЗпП 1971 року, що був ухвалений за часів СРСР, вже на час свого прийняття не враховував багатьох чинних на той час міжнародних принципів і стандартів, які були загальновизнаними у більшості цивілізованих країн світу. Йдеться, зокрема, про необхідність збалансованості прав та обов'язків працівника та роботодавця; належний захист прав і законних інтересів не лише дітей та жінок, а й осіб з особливими потребами; потребу в існуванні дієвого механізму позасудового врегулювання трудових

спорів, за результатами впровадження якого ухвалювалися б відповідні законні рішення, які б не вимагали (як з точки зору права, так і моралі) подальшого перегляду в судовому порядку тощо.

Крім того, особливістю чинного трудового законодавства є існування безліч не лише підзаконних актів, а й законів, що в багатьох ситуаціях суперечать один одному та запроваджують правову невизначеність щодо багатьох важливих питань. Як приклад можна навести питання щодо обов'язковості укладення контрактів із певними категоріями працівників під час їх прийому на роботу.

Таким чином, зважаючи на перелічені актуальні проблеми, докорінне оновлення існуючого законодавства у сфері регулювання питань праці, у тому числі щодо питань співвідношення і збалансованості прав та обов'язків працівника і роботодавця, є вкрай актуальним, що потребує ґрунтовного дослідження як з боку правозастосувачів, так і науковців, оскільки саме вони закладають теоретичну основу для подальшого вдосконалення зазначеного законодавства.

Питанням вивчення досконалості правового регулювання прав та обов'язків працівника і роботодавця, у тому числі в аспекті їхньої збалансованості, приділяли увагу такі вчені, як М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин,

І. В. Лагутіна, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. О. Процевський, С. О. Сільченко, М. П. Стадник, Л. І. Суровська, В. В. Фенін, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева тощо. Проте проблема співвідношення прав та обов'язків працівника і роботодавця в умовах сучасних соціально-економічних змін, у тому числі у зв'язку з можливим запровадженням нового Трудового кодексу України, не була належним чином досліджена ані на рівні фундаментальних, ані оглядових наукових праць.

Останніми роками Україна в особі її органів державної влади (передусім її законодавча та виконавча гілки) все більше уваги приділяє питанням створення належних умов для інтеграції нашої країни до європейського співтовариства.

Одним із найперших реальних кроків до запровадження в Україні європейських норм стало ухвалення Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [3].

Європейське законодавство у сфері охорони праці дає змогу забезпечити безпечні умови праці на доволі високому рівні. Однак слід наголосити, що кожна держава повинна самостійно вирішувати це питання [5].

Значним стимулом у цьому напрямі стала процедура підготовки до асоціації України з Європейським Союзом (ЄС). Переговори щодо нового базового договору між Україною та ЄС на заміну чинної Угоди про партнерство та співробітництво були започатковані ще у 2007 р., однак лише 16 вересня 2014 р. Верховна Рада України та Європейський Парламент ратифікували Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, політичну частину якої підписано 21 березня 2014 р., а економічну — 27 червня 2014 р. [4].

Як наслідок, Україна взяла на себе додаткові зобов'язання щодо стандартизації трудових відносин до міжнародних норм (про це, зокрема, йдеться у ст. 291 вказаної Угоди). Своєю чергою це повинно супроводжуватися створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників [6, 25].

Основою такої нормативної бази має стати ТК, проект якого нині перебуває на розгляді

Верховної Ради України. Спробуємо проаналізувати окремі положення вказаного акта і з'ясувати, чи вирішені ним зазначені проблемні питання. Звісно ж, дослідження всіх колізійних питань співвідношення прав та обов'язків працівника та роботодавця в межах окремої наукової статті не вбачається за можливе, тому спробуємо зупинитися на тих проблемних питаннях, що стосуються засадничих, основоположних прав та обов'язків працівників.

Як слушно зазначив Л. С. Явич, “реалізація права є способом його існування, дії, виконання ним своєї соціальної функції” [7, 201]. Отже, реалізація як процес означає переведення змісту норм права в іншу реальність, в іншу якість — правомірну поведінку, використання властивостей права для досягнення необхідного соціального результату [8, 72].

Тож досконалий механізм реалізації прав певних суб'єктів є важливим елементом у процесі досягнення найпозитивнішого результату. З огляду на це, дослідження питання способів захисту прав працівників у системному зв'язку з їх співвідношенням з обов'язками роботодавця є важливим елементом досягнення соціальної рівноваги у суспільстві.

Насамперед у ТК законодавець спробував вирішити питання множинності актів трудового законодавства, передбачивши певну їх ієрархію. Так, гл. 2 ТК присвячена питанням нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. До їх переліку, зокрема, належать Конституція України [9], міжнародні договори України, цей Кодекс, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, генеральні, галузеві (міжгалузеві) угоди, колективні та трудові договори (ст. 10 ТК). Тож зазначений перелік є закритим. Проте у ст. 11 і 12 ТК зазначається, що інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування, роботодавці також можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини. Таким чином, вже базові норми ТК є досить суперечливими, оскільки здебільшого

роботодавець, ухвалюючи певний нормативний акт, намагатиметься нівелювати власні обов'язки перед працівником, при цьому створюючи дисбаланс інтересів останнього та своїх.

При цьому ст. 17 ТК, що встановлює правило про необхідність трактування будь-яких актів трудового законодавства (у разі їх суперечливості) на користь працівника, нібито унеможливує ситуації зловживання роботодавцями власними правами, однак детальне вивчення вказаної норми дає нам підстави стверджувати, що зазначена норма застосовується лише при формальному вирішенні трудового спору (у межах нормативно визначених процедур), однак не під час поточної, буденної трудової діяльності.

Виконання працівником нормативного акта, що входить до актів трудового законодавства, може створити небезпеку ущемлення його конституційних прав на належні та безпечні умови праці.

Доволі суперечливими є положення ст. 30 ТК щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. На нашу думку, зазначене положення прямо ставить під загрозу конституційне право кожної людини на недоторканість особистого життя (частиною якого є і робота, а не навпаки), а також недопустимість безпідставного збору інформації про неї. При цьому нібито зустрічний обов'язок роботодавця — повідомити працівника про здійснення вказаного контролю — не передбачає права останнього на його заборону. Більше того, ТК не передбачені й наслідки такої відмови працівника. Беззаперечно, остаточна редакція ТК має містити відповіді на вказані запитання.

Залишилось невирішеним і питання звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зокрема, ст. 92 ТК містить низку додаткових підстав для звільнення у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Зокрема, йдеться про можливість звільнення працівника за розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації. Однак у цьому випадку порушується презумпція невинуватості осо-

би, оскільки ТК не передбачений обов'язок довести означений факт. Будь-який факт, що став підставою для звільнення працівника, має бути не лише констатований, а й доведений належним чином (у законний спосіб відповідними доказами), оскільки саме працівник у разі звільнення є найбільш незахищеним учасником трудових відносин. На це, зокрема, також звертав увагу і М. Г. Александров, який зазначав, що порушення правової норми тягне за собою виникнення між правопорушником і компетентним органом держави особливого (правоохоронного) правовідношення, метою якого є застосування до правопорушника відповідної санкції у випадку підтвердження неправомірності вчиненої дії [10, 91–92]. Аналогічна позиція міститься і у ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [11].

При цьому слід зауважити, що ТК містить й інші приклади безпідставного покладення на працівника відповідальності за діяння, вчинення якого саме цим працівником не доведено (зокрема, питання щодо відповідальності за майнову шкоду (ст. 365 ТК). У таких випадках також слід застосовувати принципи доведеності, про якого йшлося вище.

Позитивним є запровадження поняття гнучкого режиму робочого часу (ст. 144 ТК), який вже досить тривалий час існує в законодавстві ЄС та держав — його членів. Водночас норма, як і в багатьох інших випадках, містить правову конструкцію “за погодженням між працівником та роботодавцем”, при цьому механізму вирішення ситуацій відсутності такого погодження ТК, на жаль, не містить. З огляду на вказане, доцільним є запровадження інституту, що схожий на існуючий механізм примирення учасників трудових відносин, однак ухвалення ним рішення має відбуватися у найкоротші строки, а ухвалені рішення має бути морально та юридично вагомим для сторін такої суперечки. У цьому контексті слід погодитися з думкою, що створення консультативних органів при захисті трудових прав у системі соціального партнерства дасть можливість впливати громадянському суспільству на державу та її політику.

І це дуже важливо з точки розвитку демократії та прогресу [12, 264].

Також ТК містить умову щодо можливості скорочення двохмісячного строку для попередження роботодавцем про звільнення працівника. Однак у цьому випадку правова конструкція “за погодженням працівника та роботодавця” повною мірою відповідає інтересам працівника, оскільки відсутність такого погодження унеможливує зловживання роботодавцем своїми правами.

Предметом “гарячих” дискусій стало питання послаблення статусу профспілок. Проте у цьому випадку ми вважаємо, що зазначений інститут є певною мірою формальністю і не виконує первісно покладену на нього функцію із захисту прав працівника. На нашу думку, лише розуміння неминучості відповідальності за порушення приписів трудового законодавства, а не страх перед підконтрольними (у більшості випадків) профспілками, може бути реальною запорукою дотримання роботодавцем прав та інтересів працівника.

Таким чином, ухвалення Верховною Радою України в першому читанні проекту Трудового кодексу України є черговою спробою систематизації чинного трудового законодавства України, що на сьогодні вміщує незліченну кількість нормативних актів. Крім того, ухвалення ТК направлено на адаптацію трудового законодавства України до норм міжнародного, у тому числі й європейського законодавства, як-то Загальної декларації прав людини, Європейської соціальної хартії, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права тощо.

На жаль, проект ТК так і не став актом, що не лише повною мірою адаптований до міжнародних норм, а й містить усі побажання учасників трудових відносин. Зокрема, він не містить положення щодо обов'язку інформування роботодавцем працівників з роботою на визначений термін про вакансії, які виникли на підприємстві (передбачено Директивою Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 [13]); не передбачає не лише закритий, а й хоча б більш-менш повний перелік прав роботодавця (хоча й передбачає закритий список прав

працівника (ст. 21 ТК), при цьому ТК містить закритий перелік обов'язків роботодавця; створює передумови для безпідставної невилати працівникові заробітної плати шляхом направлення його у відпустку тощо. Більше того, слід враховувати, що значна кількість “нововведень” не є новелами, оскільки вони вже були запропоновані раніше у попередніх проектах Трудового кодексу (наприклад, проект № 2902 від 22.04.2013 [14]), а отже говорити про цілковиту обумовленість ТК сучасним реаліям немає сенсу.

Однак, незважаючи на численні недоліки проаналізованого нами ТК, він є чи не найвдалішою спробою актуалізації існуючих на цей час норм трудового законодавства, їх приведення у відповідність до сучасних соціально-економічних та юридичних потреб населення України. Зокрема, здійснено значний крок до збалансування прав та обов'язків найманого працівника та роботодавця як основних учасників трудових правовідносин, що є ключовим питанням, з огляду на значущість таких відносин для більшості не лише громадян України, а й інших осіб (іноземців, осіб без громадянства, біженців), стан дотримання прав яких безпосередньо залежить від досконалості трудового законодавства нашої держави.

У будь-якому випадку законодавцю слід дотримуватися позиції першочергової цінності людини, з огляду на яку Конституція України передбачає недопущення звуження обсягу і змісту існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів (ст. 22).

Україна все більше уваги приділяє питанню створення належних умов для інтеграції нашої країни до європейського співтовариства. Як наслідок, Україна взяла на себе додаткові зобов'язання щодо стандартизації трудових відносин до міжнародних норм. Своєю чергою це має супроводжуватися створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників.

Невизначеність щодо складу та ієрархії в системі законодавства про працю може призвести до ситуації, коли виконання працівником нормативного акта, що входить до

актів трудового законодавства, може створити небезпеку ущемлення його конституційних прав на належні та безпечні умови праці.

Будь-який факт, що став підставою для звільнення працівника, має бути не лише констатований, а й доведений належним чином (у законний спосіб відповідними доказами), оскільки саме працівник у випадку звільнення є найбільш незахищеним учасником трудових відносин.

Запропонований проект Трудового кодексу України у багатьох своїх статтях містить правову конструкцію “за погодженням між працівником та роботодавцем”, при цьому механізму вирішення ситуацій відсутності такого погодження проект, на жаль, не містить. Тож доцільним є запровадження інституту, що схожий до існуючого механізму примирення учасників трудових відносин, однак ухвалення ним рішення має відбуватися у найкоротші строки, а ухвалене рішення має бути морально та юридично вагомим для сторін такої суперечки.

Інститут профспілок є певною мірою формальністю та не виконує первісно покладену на нього функцію із захисту прав працівника. На нашу думку, лише розуміння неминучості відповідальності за порушення приписів трудового законодавства, а не страх перед підконтрольними (у більшості випадків) профспілками, може бути реальною запорукою дотримання роботодавцем прав та інтересів працівника.

Отже, незважаючи на деякі недоліки, запропонований проект Трудового кодексу України є чи не найвдалішою спробою актуалізації існуючих на цей час норм трудового законодавства, їх приведення у відповідність до сучасних соціально-економічних та юридичних потреб населення України. Зокрема, здійснено значний крок до збалансування прав та обов'язків найманого працівника та роботодавця як основних учасників трудових правовідносин, що є ключовим питанням, з огляду на значущість таких відносин для більшості не лише громадян України, а й інших осіб (іноземців, осіб без громадянства, біженців), стан дотримання прав яких

безпосередньо залежить від досконалості трудового законодавства нашої держави.



Література

1. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50.
2. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Офіц. веб-портал. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Закон України “Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” // ВВР України. — 2004. — № 29. — Ст. 367.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // Офіц. вісн. України. — 2014. — № 75. — Т. 1. — С. 83. — Ст. 2125.
5. Вечурко С. О. До питання державної політики України у сфері охорони праці з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу / С. О. Вечурко // Віче. — 2013. — № 8. — С. 10–14.
6. Крещенко Н. Соціальний діалог з позиції країн ЄС / Н. Крещенко // Віче. — 2010. — № 18. — С. 23–26.
7. Явич Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1976. — 298 с.
8. Протасов В. И. Что и как регулирует право / В. И. Протасов. — М.: Юристъ, 1995. — 217 с.
9. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
10. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. — М.: Госюриздат, 1955. — 176 с.
11. Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року // Офіц. вісн. України. — 2007. — № 92. — С. 208. — Ст. 3388.
12. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
13. Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 [Електронний ресурс] // Міністерство юстиції України. Офіц. веб-сайт. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
14. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Офіц. веб-портал. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

Розглянуто передумови запровадження нового кодифікованого акта у сфері регулювання питань праці. Виявлено основні недоліки правового регулювання питань співвідношення прав та обов'язків працівника та роботодавця за проектом Трудового кодексу України, за результатами якого висунуто пропозиції щодо його вдосконалення.

The preconditions introduction of the new codified act in the field of labor administration, revealed the main shortcomings of legal regulation of relations rights and obligations of employees and employers on the draft Labour Code of Ukraine, the results of which are given suggestions for its improvement.

Рассмотрены предпосылки введения нового кодифицированного акта в сфере регулирования вопросов труда. Выявлены основные недостатки правового регулирования вопросов соотношения прав и обязанностей работника и работодателя по проекту нового Трудового кодекса Украины, в результате даны предложения по его усовершенствованию.

Надійшла 21 січня 2016 р.