

Summary

Sirota I. M. System of Social Protection of Veterans of the Great Patriotic War in the Legislation of Ukraine. — Article.

The article characterizes the system of social protection of veterans of the Great Patriotic War and makes suggestions for improving the existing legislation in this area.

Keywords: veterans of the Great Patriotic War, social protection, system of social protection of veterans of the Great Patriotic War.

УДК 349.2(477).001.13

Є. В. Краснов

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У сучасному світі проблема забезпечення поваги і додержання прав людини має загальне значення. Забезпечення прав і свобод людини — це вже не тільки внутрішньодержавна справа, а мета всього світового співтовариства, для якого доктрини, стандарти прав і свобод людини є проблемою глобального характеру.

Права і свободи людини є тими універсальними правовими цінностями, для яких є характерним встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері захисту прав особистості. Рівень розвитку прав і свобод людини є найкращим показником рівня розвитку громадянського суспільства та демократії в країні.

Вітчизняними вченими здійснено чимало досліджень, присвячених соціальним та трудовим правам людини (В. Андріїв, С. Верланов, М. Бару, Н. Болотіна, Л. Гаращенко, С. Добрянський, В. Жернаков, В. Мармазов, О. Панкевич, С. Прилипко, П. Рабінович, Н. Раданович, В. Ротань, М. Феськов, М. Хавронюк, Н. Хуторян, Г. Чанишева, А. Чернобай, С. Шевчук та ін.), але у науці трудового права України основні трудові права як окремий феномен у системі прав людини у нових соціально-економічних умовах спеціально не досліджувались. Необхідність дослідження основних трудових прав людини також зумовлена роботою над проектом Трудового кодексу України.

Метою даної статті є аналіз норм проекту Трудового кодексу України, що закріплюють основні трудові права, та внесення пропозицій щодо удосконалення їхнього змісту.

У національному законодавстві основні трудові права працівників закріплені в Конституції України та чинному КЗпП.

У Конституції України трудові права включено у перелік соціальних прав. В. О. Михальов до соціальних прав відносить права, реалізація яких пов'язана із задоволенням найважливіших соціальних потреб людини, це — право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче тієї, яка визначена законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю; право на страйк; на відпочинок; на житло; на достатній життєвий рівень

для себе і членів своєї сім'ї; право на охорону здоров'я, на медичну допомогу і медичне страхування; право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [1, 81–82].

За радянських часів основні трудові права зводилися до основних трудових прав робітників та службовців за трудовим законодавством, точніше до змісту ст. 2 Основ законодавства про працю та КЗпП (В. Андреев, С. Іванов, Р. Лівшиць, В. Смолярчук та ін.). Як вже зазначалось, у радянському трудовому законодавстві основні трудові права та обов'язки робітників і службовців закріплювалися в ст. 2 Основ законодавства Союзу РСР про працю. Ця стаття відтворювалася в кодексах законів про працю союзних республік (ст. 2 Кодексу законів про працю УРСР, ст. 2 Кодексу законів про працю РРФСР [2, 126] та ін.). Так, ч. 1 ст. 2 КЗпП РРФСР «Основні трудові права та обов'язки робітників і службовців» передбачалося, що право громадян СРСР на працю забезпечується соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливостей господарських криз та ліквідацією безробіття. У ч. 2 йшлося про те, що робітники і службовці реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про працю на підприємстві, в установі, організації. Робітники і службовці мають право на гарантовану державою заробітну плату відповідно до кількості та якості витраченої праці, право на відпочинок згідно із законами про обмеження робочого дня і робочого тижня та про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на безкоштовну професійну підготовку і безкоштовне підвищення кваліфікації, на об'єднання у професійні спілки, на участь в управлінні виробництвом, на матеріальне забезпечення за рахунок коштів держави у порядку державного соціального страхування в старості, а також у разі хвороби і втрати працездатності. Причому цей перелік був вичерпним, посилання на інші трудові права у ст. 2 не було. Частиною 3 передбачалися три основні трудові обов'язки: дотримання трудової дисципліни, дбайливе ставлення до народного добра, виконання встановлених державою за участю професійних спілок норм праці. Норма аналогічного змісту містилася й у ст. 2 КЗпП УРСР.

У деяких кодексах законів про працю союзних республік основні трудові права робітників і службовців закріплювалися в самостійних статтях окремо від основних обов'язків. І хоча в ст. 2 не було посилання на інші трудові права, визнавалося, що цими правами не вичерпується уся багатоманітність конкретних трудових прав працівників. Як відзначав В. С. Андреев, у порядку конкретизації, розвитку та доповнення основних прав законодавство про працю містить норми, які встановлюють конкретні правомочності робітників і службовців [3, 5]. Отже, в радянській літературі визнавався багато в чому декларативний характер основних трудових прав робітників і службовців.

З часом ст. 2 КЗпП УРСР зазнала змін, із змісту статті було виключено положення ідеологічного змісту та обов'язки робітників і службовців. Стат-

тя 2 КЗпП, що визначала раніше основні трудові права і обов'язки працівників, в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. закріплює основні трудові права працівників.

Проте каталог основних трудових прав не зазнав суттєвих змін. Протягом 40 років дії Кодексу ч. 2 ст. 2 КЗпП було доповнено лише трьома правами — на вирішення колективних трудових спорів(конфліктів), матеріальну допомогу в разі безробіття, звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, а право на безкоштовну професійну підготовку і безкоштовне підвищення кваліфікації було виключено (останнє стало розумітися як обов'язок працівника). Хоча й було визнано, що цей перелік не є вичерпним, оскільки ч. 2 ст. 2 було доповнено посиланням на «інші права, встановлені законодавством». У такій редакції ст. 2 КЗпП про основні трудові права працівників діє до теперішнього часу.

З моменту прийняття Верховною Радою України у першому читанні проект нового Трудового кодексу України зазнав чимало змін. Доопрацьований проект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання, у ст. 21 «Основні права працівника» містить дещо розширений перелік, що складається з 22 прав [5]:

1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;

4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;

7) право інвалідів на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію;

8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;

9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;

10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;

11) право на справедливую оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі;

12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;

13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених

цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

- 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 15) право на відпочинок;
- 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;
- 17) право на об'єднання у професійні спілки;
- 18) право на участь у веденні колективних переговорів;
- 19) право на страйк;
- 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- 21) право на захист від незаконного звільнення;
- 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Оцінюючи в цілому позитивно внесені до зазначеної статті зміни, слід також висловити низку зауважень, як щодо самого переліку цих прав, так щодо їх формулювання.

По-перше досить невдалим виглядає сама назва статті — «Основні права працівника», видається доцільним іменувати її «Основні трудові права працівників», оскільки в рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правом на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права — права соціального забезпечення.

По-друге, з цієї статті такі права, як право на захист від безробіття (п. 4), право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 14), необхідно виключити, оскільки вони стосуються не сфери праці, а сфери соціального забезпечення, а також необхідно включити перелік основних трудових прав, реалізація яких забезпечується виключно нормами трудового права, що містяться у кодексі та інших актах трудового законодавства.

Потрібно також звернути увагу на те, що деякі із зазначених у ст. 21 прав фактично дублюють або уточнюють принципи правового регулювання трудових відносин, викладені у ст. 3 проекту Трудового кодексу. Зокрема, право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними (ст. 9) пов'язане з принципом рівних прав та можливостей і заборонаю дискримінації у сфері праці.

Також недоцільним є об'єднання у п. 1 права працівника на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, і права на припинення трудових правовідносин. Кожне з цих прав належить до різних груп основних трудових прав: перше є невід'ємним, невідчужуваним правом, елементом правового статусу працівника, інше — працівник набуває як сторона трудового договору, і це право є складовою юридичного змісту правовідносин. Право на припинення трудових правовідносин слід розглядати як елемент права на укладення, зміну та припинення трудового договору. Право на працю не є тотожним праву на укладення трудового договору, як впливає із п. 1 ст. 21. Врахо-

вучучи принцип свободи і добровільності праці, працівник взагалі може не реалізувати право на працю.

У п. 13 йдеться про забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Це положення не можна визнати основним трудовим правом працівника. У даному випадку йдеться про принцип правового регулювання трудових відносин, який слід закріпити у ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин».

Передбачене п.16 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачено ст. 27 проекту ТК. За працівником необхідно закріпити не право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору, а право на захист своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення, оскільки відсутність у ст. 21 права на укладення колективних угод свідчить про декларативність права вимагати від роботодавця дотримання ним умов угод, колективного договору, бо не можна вимагати їх дотримання, не маючи права укладати ці нормативні акти [5, 67].

Видається необхідним розмежувати у новому Трудовому кодексі України основні трудові права працівника та його права як сторони трудового договору. Такий підхід застосований російським законодавцем у Трудовому кодексі Російської Федерації. Передбачені ст. 21 ТК РФ основні права та обов'язки мають різну природу: одні з них належать до категорії статутних та складають елементи правового статусу громадянина-працівника, інші є складовою частиною трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

Однією з істотних ознак примусової праці, враховуючи положення Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., виступає відсутність добровільної згоди працівника на виконання тієї чи іншої роботи. Цю ознаку необхідно зазначити у новому Трудовому кодексі. До примусової праці також слід віднести виконання роботи під загрозою будь-якого покарання (насильницького впливу) у випадках, коли працівник у передбачених законом випадках має право відмовитися від виконання роботи, зокрема при виникненні безпосередньої загрози для його життя і здоров'я внаслідок порушення вимог охорони праці.

Як вже відзначалося, головною ознакою віднесення до основних трудових прав є не звідність того чи іншого права до інших основних прав. Це положення не дотримано при формулюванні переліку основних трудових прав у ст. 21 проекту. Закріплене у п. 20 право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, не може бути віднесено до основних трудових прав працівника. Як слушно зауважували С. О. Іванов і Р. З. Лівшиць, право на відшкодування шкоди не може вважатися основним, оскільки воно є частиною більш загального, основного права — права на здорові та безпечні умови праці [6, 113]. У п. 10 ст. 21 проекту передбачено

право на належні, безпечні і здорові умови праці. Право на захист від незаконного звільнення, встановлене п. 21, слід визнати складовою іншого основного права — права на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді (п. 22).

Список прав працівників, закріплений у ст. 21 проекту Трудового кодексу України ще не в повній мірі відповідає вимогам міжнародного законодавства та потребує подальшого доопрацювання.

Література

1. Основы правоведения. — О. : Астропринт, 2000. — С. 81–82.
2. Кодекс законов о труде РСФСР : офиц. текст. — М. : Юрид. лит., 1972. — 126 с.
3. Андреев В. С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В. С. Андреев. — М. : Знание, 1972. — С. 5.
4. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511-30947.
5. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчаная [та ін.]; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : Юрид. думка, 2008. — С. 67.
6. Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. — М. : Наука, 1982. — С. 113.

Анотація

Краснов Є. В. Основні трудові права у проекті Трудового кодексу України. — Стаття.

Стаття присвячується аналізу основних трудових прав працівника, закріплених у нормах чинного національного законодавства та у доопрацьованому проекті Трудового кодексу України, підготовленого до другого читання. Вносяться декілька пропозицій та зауважень щодо удосконалення змісту ст. 21 проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові правовідносини, основні трудові права, індивідуальні трудові права, колективні трудові права, працівник, роботодавець.

Аннотация

Краснов Е. В. Основные трудовые права в проекте Трудового кодекса Украины. — Статья.

Статья посвящена анализу основных трудовых прав работника, закрепленных в нормах действующего национального законодательства и в доработанном проекте Трудового кодекса Украины, подготовленного ко второму чтению. Вносятся ряд предложений и замечаний по совершенствованию содержания ст. 21 проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, основные трудовые права, индивидуальные трудовые права, коллективные трудовые права, работник, работодатель.

Summary

Krasnov E. V. Fundamental Labour Raights in the Draft Labour Code. — Article.

The article is devoted to the complex analysis fundamental labour rights of workers, that mansion at current legislation and at the Article 21. Labour rights of the project Labour code of Ukraine.

Keywords: fundamental labour rights, individual and collective labour rights, employee, employer.