

те, в якому акті був закріплений той чи інший принцип права? Чи має значення інше: яке регулятивне змістовне наповнення надає відповідний принцип для норми права, інституту права, галузі права, яка їх взаємодія між собою. Якщо принципи мають самостійне регулятивне значення, є спрямовувачими керівними положеннями, каркасом галузі, то чи можливо ставити їх у залежність від ієрархічного становища самих правових норм тільки з тієї причини, що вони характеризуються властивістю нормативності? Де критерій поділу, і чи можливо його віднайти у такій класифікації принципів? Який принцип буде вищестоящим по відношенню один до одного: принцип свободи праці, чи принцип рівності прав і можливостей, чи заборона дискримінації, чи, можливо, принцип справедливості порівняно з принципом добросовісності чи розумності, чи принцип гласності порівняно з принципом презумпції невинуватості? Всі вони діють у взаємозв'язку та забезпечують цілісне функціонування всієї правової системи.

УДК 349.22.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

Жернаков В. В.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету*

імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук, професор

ORCID: 0000-0002-3829-7589

Зазвичай права у сфері праці розглядають крізь призму головної постаті – працівника як носія здібності до праці, та роботодавця як іншого суб'єкта трудових правовідносин. При цьому у літературі права систематизуються, розкриваються по групах та видах, що, на перший погляд, є цілком логічним.

Між тим, такий підхід до характеристики прав у сфері праці слід визнати методологічно помилковим. Оскільки нормами законодавства про працю регулюються не тільки трудові, а й інші тісно пов'язані з ними відносини, то права у сфері праці слід визначати й розкривати виходячи з більш широкого кола суб'єктів. До них входять трудові колективи, профспілки, їх організації та об'єднання, роботодавці та їх організації, інші суб'єкти соціального діалогу. Такий погляд дає підстави для системного бачення сукупності і суб'єктів трудового права, і правових відносин між ними, і такого їх елемента, як права.

Не потребує особливого доведення, що права відповідних суб'єктів мають бути належним чином закріплені, а їх реалізація та захист мають супроводжуватися ефективним правовим механізмом. Аналізу саме цих двох проблем і слід приділити увагу.

Якість нормативно-правового регулювання прав суб'єктів відносин у сфері праці проявляється у змісті головного нормативного акта галузі – кодексу. Чинний Кодекс законів про працю у цьому аспекті не витримує критики. Закріплені у главі 1 основні трудові права працівників фактично зводяться до права на працю, а правам роботодавців взагалі не приділено уваги. Сподівання на розвиток правового регулювання пов'язані з новим етапом кодифікації законодавства про працю України, який, врешті-решт, має закінчитися створенням нормативного акта якісно нового рівня.

Загальновідомо, що будь-який кодекс – це внутрішньо цілісний, складний нормативно-правовий акт, який об'єднує норми певної галузі права, і тому він покликаний відображати всю систему галузі. Його структура має відповідати системі галузі, а нормативний матеріал має бути пропорційно розподілений згідно із змістом кожного інституту галузі. На необхідність комплексного, системного та повного відображення структури галузі трудового права у проекті Трудового кодексу неодноразово звертали увагу провідні фахівці в галузі трудового права.

На превеликий жаль, чинний проект Трудового кодексу України 2014 р., підготовлений до другого читання у Верховній Раді,¹ не відповідає цим класичним вимогам. Якщо у ньому правам працівників і роботодавців приділено увагу, то про права інших суб'єктів трудового права там навіть не згадується. А інакше й не могло бути, адже у ньому відсутній відповідний нормативний матеріал. Чомусь не знайшлося місця у головному нормативному акті галузі таким важливим інститутам й підінститутам, як соціальний діалог та колективні трудові спори. Хіба не є дивними форма і зміст книги шостої Проекту, у якій замість широкого нормативного матеріалу – тільки дві статті, за якими соціальний діалог здійснюється, а колективні трудові спори вирішуються «у порядку, встановленому законом».

Тут не можна обійтися без питання: кому і чому завадило змістовне правове регулювання цих інститутів у попередніх проектах ТКУ? Нагадаю, що у проекті ТКУ 2003 року (законопроект № 1038-1 від 28.08.2003 р.), прийнятому у першому читанні і підготовленому до другого читання у Верховній Раді України 2004 р.,

¹ Офіційний портал Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. Дата звернення 20.10.2018 р.

містилася книга шоста із 54 статей, присвячених соціальному діалогу. У ній регулювався повний комплекс питань – від колективних переговорів, укладення угод і колективних договорів, прав трудового колективу працівників і до розв'язання колективних трудових спорів.¹

Доречно поставити і таке питання: як автори проекту ТКУ збиралися реалізувати такий закріплений у п. 14 ст. 2 принцип, як забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів? Адже з цього питання нормативний матеріал у проекті ТКУ відсутній.

На етапі підготовки проекту ТКУ до другого читання навряд чи вдасться якісно його переробити, тим більше, що він вже включений до порядку денного сесії ВРУ у вересні 2018 р. Та не замислитися над тим, чому ми маємо такий неякісний Проект, ми не можемо. Серед основних причин такого стану справ можна назвати кулуарність його створення, адже наукова спільнота й правова громадськість фактично не брали участь у формуванні його тексту. На відміну від нього, перший проект ТКУ 2003 року створювався за участі громадськості, за класичними правилами – з розробленням та обговоренням на тристоронніх семінарах його концепції, ретельним опрацюванням змісту.

Дивує у цьому процесі позиція Мінсоцполітики – центрального органу виконавчої влади, який повинен забезпечувати формування та реалізацію державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин тощо. Забезпечення належним нормативним регулюванням цих механізмів є не тільки повноваженням, а й обов'язком Мінсоцполітики. Натомість, розпочавши за дорученням Кабінету Міністрів і Президента України у 2003 році координацію роботи з підготовки проекту ТКУ, цей орган чомусь поступово усунувся від управління цим важливим процесом. У підсумку не було доведено до логічного завершення співпрацю з МОП із створення проекту ТКУ, а з 2014 року на офіційному сайті Мінсоцполітики перестав розміщуватися проект ТКУ, підготовлений у його надрах.

Якщо відійти від питання про причини такого стану із створенням проекту Кодексу і зосередитись на змісті нормативного матеріалу про права суб'єктів трудових правовідносин, то можна зробити декілька зауважень. Уявляється, матеріал про права працівників у проекті ТКУ перевантажений деталями, а у його викла-

¹ Офіційний портал Верховної Ради України: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689. Дата звернення 20.10.2018 р.

денні спостерігається дублювання. Так, у ст. 2 основні принципи правового регулювання трудових відносин викладено таким чином, що вони схожі за змістом на права у сфері праці (забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності; забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок; рівність прав і можливостей працівників тощо). Звичайно, працівники мають право на рівне сталення, але закріплення у ст. 20 і загального принципу рівності прав і можливостей працівників, і його складової – принципу забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності – уявляється перевантаженням тексту Кодексу. Вже доводилось писати про те, що право на захист від безробіття та право на страйк не слід закріплювати серед основних прав працівника. Оскільки працівник є працевлаштованою особою, то його не слід відносити до суб'єктів захисту від безробіття (у міжнародних актах ці особи позначаються через такі терміни, як «кожен» або «людина»), а право на страйк є не індивідуальним, а колективним правом. Закріплене у ст. 20 «право на підтвердження результатів неформального професійного навчання» навряд чи є однопорядковими за рівнем і значенням для людини із правом на працю, а тому вмішувати їх в один перелік не можна.

Проблема реалізації прав у сфері праці має багато аспектів. Загальновідомо, що, у першу чергу, вона пов'язана із можливостями держави, станом економіки, рівнем правової культури. Поруч з цим і у реалізації прав, і, головне, у їх захисті, важливу роль відіграють механізми правовідновлення. Зважаючи на змістовні реформи у судовій системі, що відбуваються зараз, слід сподіватись на підвищення якості у роботі судових органів. Особливо це стосується оновленого Верховного Суду України, позиції якого є предметом підвищеної уваги.

Безумовним позитивним моментом є те, що Верховний Суд, розглядаючи конкретні справи, звертається до прав людини і формує висновки, які можуть сприяти їх утвердженню. Та практика свідчить, що у цій діяльності ще багато чого слід виправляти. Так, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10 жовтня 2018 року у справі № 359/2642/16-ц зазначено, що власник або уповноважений ним орган за законом не наділяється правом щодо висунення будь-яких вимог до працівника при звільненні його за власним

бажанням.¹ Позитивно оцінюючи прагнення Верховного Суду України до забезпечення прав працівників, зауважу, що така позиція викликає певні заперечення. Вона може призвести до хибного уявлення правової спільноти, що це позиція законодавця. Насправді ж все не зовсім так. Не може орган судової влади утверджувати права одних суб'єктів за рахунок прав інших. У роботодавця на момент припинення трудових правовідносин можуть бути законні вимоги до працівника, і факт звільнення аж ніяк їх не скасовує.

Із викладення сутності справи у зазначеній Постанові можна зробити висновок: судді не змогли чітко сформулювати думку, спрямовану на забезпечення трудових прав працівника, який звільняється. Вона давно відома, є постулатом, і полягає у тому, що жодна з вимог роботодавця при звільненні не може бути законною підставою для затримки звільнення працівника з роботи, оформлення його звільнення, своєчасного і у повному обсязі розрахунку з ним та видачі йому трудової книжки у день звільнення. Днем звільнення за законодавством є останній день роботи, визначенню якого у рішенні й приділено основну увагу. Але і тут судді припускаються помилки, оскільки не посилаються на ч. 3 ст. 38 КЗпП: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору».

На прикладі іншої Постанови можна зробити висновок, що, на превеликий жаль, у роботі оновленого Верховного Суду можуть повторюватися помилки попередників. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 вересня 2018 року у справі № 127/21890/16-ц² містить висновок, який вже піддавався критиці: розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність. При цьому судді посилаються на п. 17 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6.11.1992 р., повністю відтворюючи текст його другого абзацу.

Суддям Верховного Суду хочеться побажати наснаги і прагнення до удосконалення. За 16 років з попередньої Постанови має

¹ Єдиний державний реєстр судових рішень: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/77136241>. Дата звернення 20.10.2018 р.

² Єдиний державний реєстр судових рішень: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76536334>. Дата звернення 20.10.2018.

сформуватися розуміння того, що така позиція є прямою підтримкою й без того поширеної ганебної практики «втечі на лікарняний» за будь-якої загрози для порушника, що такими рішеннями роботодавці врешті-решт фактично позбавляються права на справедливе рішення щодо звільнення осіб, які відверто ігнорують і трудову дисципліну, і вимоги закону взагалі.

УДК 349.2

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Жигалкін І. П.,

*суддя Господарського суду
Харківської області,
д-р юрид. наук*

Ураховуючи зміни суспільного розвитку держави, оновлення багатьох сфер суспільних відносин, можемо сказати, що базові положення, які склалися в умовах радянської системи управління економікою, не відповідають сучасним ринковим відносинам, що складаються в Україні. Це стосується і сфери трудового права.

Основою для формування трудового права є його принципи, які розкривають і конкретизують сутність і призначення цієї галузі права. У теорії не вироблено єдиного підходу для з'ясування сутності принципів трудового права та їх класифікації.

Термін «принцип» (походить від латинського слова «*princīpiū*» – начало, основа) означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу й соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості¹.

Розвинене суспільство передбачає досконалу, цілісну юридичну надбудову, сформовану на передових засадах правової організації суспільного життя людей, їхніх установ і соціальних інститутів. Ці засади знаходять своє вираження, насамперед, у праві, у його принципах. З самого початку свого виникнення принципи права існують як модифіковані та пристосовані до правової сфери деякі загальносоціальні принципи, що перебувають у діалектичній єдності².

¹ Колодій А. М. Принципи права України / А. М. Колодій. К. : Юрінком Інтер, 1998. С. 17.

² Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика). Х.: Право, 2008. С. 92.