УДК 349.2

ДЕЯКІ ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Дудін В. М.,

аспірант Київського університету права НАН України

Оціночні поняття з характерною для них диспозитивністю трудове право успадкувало із цивільного права, в якому міститься найбільша кількість таких понять[1]. Дослідники міжнародного трудового права звертають увагу на те, що певна нечіткість притаманна усім соціально-економічним правам[2]. Проект Трудового кодексу України[3] (Проект) є більш громіздким за Кодекс законів про працю, але більш наповненим оціночними поняттями, що посилюють диференціацію регулювання.

1. М. І. Іншин підкреслює, що оціночні поняття трудового права України є підставою для здійснення локальної та індивідуальної нормотворчості[4]. У тому, що конкретизація оціночних понять має відбуватись на договірних засадах, переконана С. М. Черноус[5]. Однак законодавець йде іншим шляхом: у Проекті запроваджуються нормативні акти роботодавця (ст. 12). Ними можна буде встановлювати будь-які «інші обов'язки» працівника (ст. 21), яких не було на момент укладення трудового договору. Стаття 32 Проекту дозволяє визначати «інші умови праці, не визначені у трудовому договорі» цими актами. У разі відсутності профспілки роботодавець прийматиме такі акти самостійно. Як слушно зауважує В. І. Щербина[6], за певних умов локальне регулювання може вступити в суперечність з Конституцією. «Отримаємо нонсенс: держава Україна демократична, організація державної

---

[1] Романюк Я. М. Проблеми застосування цивільно-правових норм у цивільному судочинстві України : дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03. – Київ, 2017. – С. 191.

[2] Шашкова-Журавель І. О. Міжнародне трудове право : [навч.посіб.]. – К. : ДП «Вид. Дім «Персонал»», 2017. – С. 10.

[3] Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. – Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

[4] Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 162–166 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_4_30. – С.162.

[5] Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис.. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2008. – С. 14.

[6] В. І. Щербина. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2013. – С. 34.

© Дудін В. М., 2017

влади в Україні будується на принципі демократизму, а в організаціях, де реалізують своє право на працю мільйони громадян, порядок управління ґрунтується на авторитаризмі», – застерігає вчений (с. 34). М. Ю. Шулипа підкреслює, що Проект не містить норм про недійсність нормативних актів роботодавця, що погіршують становище працівника порівняно із законодавством[1]. Проблема загострюється у світлі виключення з останньої редакції Проекту принципу «презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків».

2. Відверті зловживання можливі з урахуванням встановлення дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків (ст. 92 Проекту). Стаття 12 прописує процедуру доведення актів до відома працівника під розписку лише коли вони стосуються конкретного робочого місця. Довести факт неоприлюднення акта, що стосується всіх, буде складно. Не виключено, що обов'язки різних працівників одного підприємства матимуть відмінності. Міжнародна організація праці у Меморандумі технічних зауважень до проекту ТКУ[2] звертає увагу на надто оперативну процедуру звільнення через прогул (п. 64). Посилаючись на досвід Фінляндії, фахівці пропонують трактувати прогул не як відсутність один день, а як пропуск щонайменше трьох робочих днів підряд. У деяких країнах звільнення навіть з дисциплінарних підстав відбувається з попередженням (у Латвії[3] – за 10 днів). Проект знизить захист педагогів: кваліфікація аморального проступку стає ширшою і включатиме дії у позаробочий час. На думку фахівців МОП, саме поняття аморального проступку є надто оціночним, яке може призводити до плутанини та двозначності. Н. М. Швець[4] визнає, що звільнення з причини вчинення аморального проступку не належить до дисциплінарних стягнень, тому в даному разі навіть не потрібно відбирати пояснення. Сьогодні поважність підстав для звільнення за проступки оцінює профспілка, що спонукає власника мотивувати свої рішення. Проект ТКУ суттєво применшує

---

[1] Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права // Актуальні проблеми держави і права. - 2011. – Вип. 57. – С. 305–310 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_45. – С. 309.

[2] Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу України (2015) (неофіційний переклад), підготовлений Міжнародною організацією праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://publications.chamber.ua/2016/HR/Ukraine%20Labour%20Law%20draft%20Tech%20Mem_April%202016.pdf.

[3] Венедіктов С. В., Г.О. Спіцина Трудове право в державах Європи : підручник. – К. : Ніка-Центр, 2017. – С. 171.

[4] Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок // Проблеми законності. – 2011. – Вип. 113. – С. 83–91 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2011_113_12. – С. 90.

роль профспілок і оцінювати серйозність проступку буде виключно роботодавець.

3. Стаття 29 надає роботодавцеві право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором. Ці норми викликали зауваження МОП: експерти наголошували, що втручання в особисте життя має бути «пропорційним можливій шкоді законним інтересам роботодавця» (рекомендація 22). Відеоспостереження буде виправдане не в кожному випадку, а лише тоді, коли може відвернути більшу шкоду. Європейський суд з прав людини у справі Copland v. the United Kingdom (2007) указав на те, що особиста кореспонденція, відправлена з роботи, теж захищається правом на приватність. Під час розгляду справи розглядалось питання, чи могли бути цілі роботодавця досягнуті іншим шляхом, аніж через втручання в особисте життя. Відштовхуватись слід від цих категорій, а не від «особливостей виробництва», що розуміються власником відповідно до його матеріальних інтересів. У цьому плані ТК Чехії[1] є більш досконалим: стаття 316 дозволяє запроваджувати відеоспостереження лише за наявності серйозної причини, що випливає з характеру діяльності роботодавця. Працівників інформують про масштаб і методи контролю.

4. У контексті розвитку професійних навичок передбачено, що на працівника може бути покладено обов'язок відпрацювати після навчання погоджений сторонами строк, який має бути «порівняний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо» (ст. 322). Співмірність є оціночним поняттям. До того ж максимальний строк відпрацювань не встановлено. Визнаючи потребу враховувати інтереси роботодавців, не можна не звернути увагу на те, що в такому випадку буде легко шантажувати працівника дисциплінарним звільненням. Перелік підстав, що дають можливість звільнитись без відшкодування вартості навчання, надто вузький. Приміром, ТК Польщі дозволяє також звільнитись, зокрема, коли працівник зазнає переслідувань чи психологічного тиску на роботі (ст. 94-3). Необхідно звільняти працівника від необхідності відпрацьовувати вартість навчання за наявності «інших поважних причин».

5. Оціночні судження були б доцільні в питанні строкових договорів. Якщо перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить більше двох тижнів, то трудовий договір не визнається безстроковим. На думку МОП, це надто формалізовано. Як свідчить рішення Суду ЄС по справі 'Adeneler' (2006), роботодавці просто змушуватимуть до періодичного переривання відносин. «Таке негнучке та обмежене визначення дозволить забезпечити нестійке працевлашту-

[1] Zákoník práce // Ministerstvo práce a sociálních věcí. – 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf.

вання працівника протягом багатьох років», – указують європейські вчені[1]. У Фінляндії[2] законом не визначено строку перерви, натомість діє правило: чим менше тривалість зайнятості, тим коротше максимальне переривання дозволено. Слід закріпити правило про необхідність об'єктивних підстав для укладення строкових договорів. «Ініціатива працівника» таким фактором не є. У ФРН роботодавець має доводити існування таких факторів навіть при укладенні договору на день[3].

Слід погодитись з думкою вчених про те, що законодавець не може охопити всі можливі ситуації, тому важливу роль має відігравати механізм соціального діалогу, зокрема при застосуванні оціночних понять[4].

---

[1] Pérez del Prado D. Fixed-Term Contracts, at the Light of EU Law and the ECJ's Case Law // European Judicial Training Network. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ejtn.eu/PageFiles/6333/Fixed%20term%20contracts.pdf .

[2] Sädevirta M. A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-term Contracts in Three EU Member States. Doctoral dissertation (monograph) // University of Helsinki. – 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40753. – P. 186.

[3] Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts// The Japan Institute for Labour Policy and Training. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9.pdf. – P. 28.

[4] Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Одеса, 2015. – С. 79.