

ЩОДО ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ

Працівники належать до найбільш численної й поширеної категорії суб'єктів трудового права. Однак дефініція поняття «працівник» КЗпП України не містить, хоча воно є в інших нормативно-правових актах, що стосуються праці. Так, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [1; 1999. – № 45. – Ст. 397] у ст. 1 визначає працівника як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Схожі тлумачення даються в Законах України «Про охорону праці» [1; 1992. – № 49. – Ст. 668], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1; 1998. – № 34. – Ст. 227] та ін.

Сучасне вітчизняне трудове право існує як результат синтезу приватноправового й публічно-правового регулювання особливої царини суспільних відносин, які опосередковують людську працю. Це зумовлює: (а) розширення договірної свободи сторін трудових відносин (суттєве по-

силення їх індивідуально-договірної регламентації) та (б) уніфікацію правового регулювання несамостійної праці без залежності від сфери її застосування. Ці 2 тенденції мають конкретні прояви. По-перше, спостерігається стирання межі між різними галузями приватного права, проникнення загальних приватно-правових методів у всі галузі приватного права, включаючи також і сферу правового регулювання праці. По-друге відбувається розширення сфери дії трудового права на підставі розповсюдження загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці. Указаний процес означає включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які в трудовому праві радянських часів або взагалі не вважалися такими, або відносили їх до цих суб'єктів з великою пересторогою.

Стаття 3 КЗпП України [1; 1971. – № 50. – Ст. 375] закріплює загальне положення про те, що законодавство про працю регламентує трудові відносини праців-

ників усіх підприємств, установ чи організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичною особою. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства. Частина 2 ст. 3 Кодексу передбачає деякі винятки із загального правила для працівників підприємств з іноземними інвестиціями, а також для громадян, які працюють у кооперативах та їх об'єднаннях, колективних сільськогосподарських підприємствах, фермерських господарствах і одночасно є членами цих господарюючих суб'єктів. Особливості їх праці визначаються законодавством та статутами останніх.

Норми, закріплені у ст. 3 КЗпП, встановлюють різні правові підходи до регулювання трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних і спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів їх регламентації. Так, у ч. 1 ст. 3 цього Кодексу основним способом регулювання трудових відносин є централізоване загальне і тільки потім – спеціальне, локальне, індивідуально-договірне регламентування, а в ч. 2 ст. 3 міститься інша модель, де пере-

вагу віддано насамперед спеціальному законодавству, а вже далі локально-нормативним та індивідуально-договірним актам. Якщо зазначеними способами трудові правовідносини не впорядковано, застосовуються норми загального законодавства, що дає можливість повною мірою враховувати всі особливості праці суб'єктів, перелічених у ч. 2 ст. 3 КЗпП України.

Трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються Законами України «Про кооперацію» [1; 2004. – № 5. – Ст. 35], «Про сільськогосподарську кооперацію» [1; 1997. – № 39. – Ст. 261], «Про споживчу кооперацію» [1; 1992. – № 30. – Ст. 414], законодавством про працю, статутами кооперативних організацій і правилами їх внутрішнього розпорядку. Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація вправі залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі їх залучення на визначений строк чи на час виконання конкретної роботи за згодою сторін між кооперативом і найманим працівником може укладатися договір у формі трудового контракту. Кооперативна організація самостійно визначає форми й систему оплати праці своїх членів і найманих працівників з урахуванням вимог і гарантій, установлених законо-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

давством. Кооперативні виплати й виплата часток доходу на паї членам кооперативу та асоційованим членам до оплати праці не належать.

Особливості праці фермерських господарств визначає Закон України «Про фермерське господарство» [1; 2003. – № 45. – Ст. 363]. Так, у ч. 1 ст. 1 цього Закону передбачено, що це господарство є формою підприємницької діяльності громадян зі створенням юридичної особи, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, займатися її переробкою й реалізацією з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм для ведіння фермерського господарства відповідно до закону. Фермерське господарство згідно із Законом може бути створено одним громадянином або кількома громадянами України, які є родичами або членами сім'ї. Його членами можуть бути подружжя, їх батьки, діти, які досягли 14-річного віку, інші члени сім'ї, родичі, які об'єдналися для спільного ведіння фермерського господарства, визнають і дотримуються положень його Статуту. Членами фермерського господарства не вправі бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом). За ст. 27 цього Закону трудові відносини у фермерському господарстві базу-

ються на підставі праці його членів і тільки у разі виробничої потреби останнє має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю. З такими особами укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі, в якому визначаються строк договору, умови праці й відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо).

Трудові відносини членів колективних сільськогосподарських підприємств регулюються Законом України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» [1; 1992. – № 20. – Ст. 272] та їх статутами, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, – законодавством про працю України. Підприємство самостійно визначає форми, систему й розміри оплати праці його членів та інших працівників. Оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного його члена й зумовлюється кінцевими результатами. Підприємство має право вільного найму працівників.

Пленум Верховного Суду України в п. 35 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [3] пояснив, що при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч. 2 ст. 3 КЗпП України межах особливостей праці їх членів;

2) на випадки виключення осіб з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх з певних посад (роботи) або переведення на іншу роботу чинне законодавство не поширює на них норми КЗпП, що регламентують переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору. Спори із цих питань належить вирішувати з урахуванням відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або приписів їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правови-

ми актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити саме з них, а не із загальних положень КЗпП України;

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу у зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП України (покладення повної матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу) застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі, у тому разі, якщо питання щодо їх матеріальної відповідальності не впорядковано їх статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

Як бачимо, дія загального законодавства не виключається (а, може, й повинна використовуватись) у тій частині, в якій трудові відносини членів кооперативів, їх об'єднань, колективних сільгоспідприємств, фермерських господарств не врегульовані спеціальним законодавством і локальними актами. Спеціальні ж закони, локальні нормативні акти покликані відоб-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ражати всі особливості регламентації трудових відносин членів названих господарських формувань, включаючи й підстави їх виникнення. При цьому ні спеціальне законодавство, ні локальні нормативні, ні індивідуально-договірні акти не можуть установлювати будь-які особливості, що порушували б закріплений законодавством рівень гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів.

Розмірковуючи про сучасні тенденції розвитку правового становища працівників, сферу дії трудового права, необхідно, з одного боку, спиратись на принципи соціальної справедливості, рівного захисту трудових прав усіх працюючих в Україні, а з іншого – не допустити зрівняльного підходу до регулювання трудових відносин різних категорій працівників. З огляду на це важливими є категорії «самостійна» і «несамостійна» праця, які мають як економічний, так і організаційно-правовий зміст. Із юридичної точки зору, несамостійність праці означає не тільки неволодіння засобами виробництва, а й характер організації праці, наявність у взаємовідносинах між суб'єктами відносин влади й підлеглості. Такий підхід дозволить вирішити питання, які ж відносини працюючих власників регулюються трудовим правом, а

які ні. Цілком очевидно, що підприємницька праця, індивідуальна трудова діяльність – це класичні зразки самостійної праці, які трудовим правом регулюватися не повинні. Що ж стосується праці дольових власників, то ця праця значною мірою організаційно не є самостійною: і в господарських товариствах, і в кооперативах мають місце управлінські структури, з якими рядові члени знаходяться у відносинах влади й підлеглості, а значить, потребують захисту своїх трудових прав. Відсутність цих мінімальних гарантій, що закріплені в трудовому законодавстві, може призвести до погіршення правового становища працюючих власників порівняно з найманими працівниками, що було б явно несправедливо.

Іноземці й особи без громадянства мають рівні з українськими громадянами права й обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством і міжнародними договорами України. Іноземці, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженців, мають право працювати на підприємствах, в установах та організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для українських громадян. Однак іноземці не можуть призначатися на окремі посади або зай-

матися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до вітчизняного законодавства призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язано з належністю до громадянства України. Українським законодавством не регулюються трудові відносини іноземців, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами. На громадян, які працюють у релігійних організаціях і створених ними підприємствах, добродійних закладах на умовах трудового договору, поширюється дія вітчизняного законодавства про працю.

Згідно зі статтями 23 і 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. [2], кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі й сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну працю без якої-небудь дискримінації, справедливу й задовільну винагороду, яка при необхідності доповнюється, іншими засобами соціального забезпечення, створення професійних спілок і бути їх членами для захисту своїх інтересів, відпочинок і дозвілля.

Згідно зі ст. 2 КЗпП України право громадян України на пра-

цю (тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру), включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Остання забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнених у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Вони мають право на: (а) відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня й робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, (б) здорові й безпечні умови праці, (в) об'єднання в професійні спілки, (г) вирішення колективних трудових спорів, (д) участь в управлінні підприємством, установою чи організацією, (е) матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, (є) матеріальну допомогу на випадок безробіття, (ж) звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, закріплені законодавством.

Основними обов'язками працівника є: а) сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; б) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; в) виконання встановлених норм праці й завдань роботодавця; г) дотримання норм з охорони праці; д) дбайливе ставлення до майна роботодавця; е) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових його прав; є) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків та ін.

Проголошення Конституцією України 1996 р. [1; 1996. – № 30. – Ст. 141] свободи праці та права вільно розпоряджатися своєю здатністю до неї означає фактично вступ трудового права в широку сферу його дії, з якою повинні співвіднести свою діяльність законодавчий та усі правозастосовні органи нашої держави. А це значить, що кожен працюючий незалежно від роду його

трудової діяльності і професії володіє мінімальним набором трудових прав, що входять до правового статусу працівника. Єдиною підставою для наявності в будь-якого працюючого особливостей у його правовому статусі є видання спеціального нормативного акта, який базується на Основному Законі України. Мінімальний же рівень правових гарантій для всіх працюючих має бути спільним.

Система трудових прав, що складають правовий статус працівника, забезпечується низкою юридичних гарантій, які вправі використовувати працівник у випадку порушення своїх прав і тим самим домагатися за допомогою різних правових засобів їх реального здійснення. Під юридичними гарантіями трудових прав працівника слід розуміти встановлені законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується їх дотримання.

За змістом і способом усі гарантії трудових прав працівника можна поділити на матеріально-правові і процесуально-правові, а за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії їх охорони. Прикладом матеріально-правових гарантій реалізації трудових прав є положення статей 40 і 41 КЗпП України, які наводять вичерпний перелік підстав звільнення праців-

ників з ініціативи роботодавця. До матеріально-правових гарантій охорони трудових прав належать такі норми, як-от: (1) ст. 31 КЗпП України, що забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; (2) ч. 3 ст. 40 цього Кодексу, якою не допускається звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення внаслідок нез'явлення на роботу протягом понад 4-х місяців підряд через тимчасову непрацездатність,

якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), а також у період перебування у відпустці. Право кожного працівника на судовий захист своїх прав (статті 55 та 124 Конституції України) є універсальною процесуальною гарантією охорони трудових прав. До процесуальних гарантій реалізації трудових прав відносять звільнення працівника від будь-яких судових витрат.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Всеобщая декларация прав человека: Официальный текст. – М.: Права человека, 1996. – 16 с. 3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Надійшла до редакції 14.01.2009 р.

УДК 349.2

Н.М. Швець, канд. юрид. наук
*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЗА ПОЯВУ В НЕТВЕРЕЗОМУ СТАНІ

Працівники подекуди з'являються на роботі у стані алкогольного сп'яніння, тим самим порушуючи трудову дисципліну. Час від часу це призводить до нещасних випадків, створення

аварійних ситуацій у межах підприємства, спричинення збитків виробничому процесу, виготовлення бракованої продукції тощо. Стан алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння