

Ковалев С.С. Отечественный опыт становления и развития системы оснований для привлечения работников к дисциплинарной ответственности. - Статья.

Статья посвящена исследованию отечественного опыта становления и развития системы оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности работников и на этой основе выработки предложений и рекомендаций относительно усовершенствования теоретических и практических аспектов у исследуемой сфере.

Ключевые слова: привлечение к дисциплинарной ответственности, работники, отечественный опыт.

Kovalev S.S. Home experience of becoming and development of the system of grounds is for bringing in to disciplinary responsibility of workers. - Article.

The article is sanctified to research of home experience of becoming and development of the system of grounds for bringing in to disciplinary responsibility of workers and on this basis of making of suggestions and recommendations in relation to the improvement of theoretical and practical aspects at investigated to the sphere.

Key words: bringing in to disciplinary responsibility, workers, home experience.

УДК 349.22

А.О. Коренев,
здобувач кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

В статті охарактеризовано систему принципів вітчизняного трудового права з точки зору науки та закріплення в чинних нормах законодавства. Проведено порівняльне дослідження української системи принципів трудового права з системами країн ближнього зарубіжжя та визначено місце принципу забезпечення рівності прав працівників в них.

Ключові слова: рівність прав працівників, система принципів трудового права.

Питання системи принципів трудового права освітлювала у своїх працях низка науковців, серед яких: В.К. Бабаєв, В.І. Міронов, К.М. Гусов, В.М. Толкунова, Ю.П. Орловський, А.Ф. Нуртдінова І.В. Гуцїн, І.А. Белова, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін та інші.

Для України актуальність проблеми визначення місця забезпечення рівності прав працівників в системі принципів трудового права пояснюється, в першу чергу, суспільними перетвореннями. Застарілі тоталітарні стандарти, що досі застосовуються у праці та взагалі в праві, вже не актуальні. Важелі впливу минулого (суспільний осуд, колективні обговорення, діяльність парторганізацій тощо) тепер не справляють ефективної дії на регулювання правовідносин. Кожен індивід в суспільстві повинен мати необхідний об'єм правомочності, що б урівноважив його з іншими і, разом з тим, давав можливість рівноправної реалізації та захисту своїх інтересів. Водночас, обсяг його прав і свобод не повинен давати бути більшим ніж у інших. Лише з дотриманням цих умов можлива побудова справжньої соціальної рівності. Також ступінь важливості забезпечення рівності прав працівників в нашій державі визначається нормативною конкретизацією цього принципу в актах чинного законодавства, насамперед, - в законодавстві про працю. Чим більше уваги в законі приділено можливості рівноправної діяльності, тим більша соціальна значущість такої рівноправності.

Метою статті є надання детальної характеристики системи принципів трудового права України з точки зору закріплення в ній принципу забезпечення рівності прав працівників як на теоретичному рівні, так і на рівні законодавства (поточного і потенційного). Враховуючи мету, у статті ставляться такі завдання: дослідити вітчизняну та зарубіжну наукову думку щодо наявності чіткого поняття системи принципів трудового права; враховуючи підходи науковців, запропонувати власне визначення терміну система принципів трудового права та викласти власне бачення складових елементів такої системи та критеріїв поділу; провести порівняльне дослідження вітчизняної системи принципів з зарубіжними, а також чинного на сьогодні нормативного закріплення системи принципів в порівнянні з проектом Трудового кодексу.

Серед принципів трудового права, які стосуються правового становища працівників, чільне місце займає принцип забезпечення рівності прав працівників. Задекларована світовою спільнотою загальна рівноправність людей знаходить свій прояв у кожній галузі права сучасних країн, в тому числі – трудового. Тому важливість вказаного принципу в системі принципів будь-якої галузі є очевидною.

Характеризуючи білоруську систему принципів трудового права, І.В. Гушчін та І.А. Белова зазначають, що в трудовому праві реалізуються загальні правові, міжгалузеві та галузеві принципи (які вони називають «принципами власне трудового права»). При цьому, характеризуючи сутність системи принципів, вказані науковці зазначили, що між загальними, міжгалузевими принципами правової системи і принципами трудового права існує нерозривний зв'язок, спільна взаємообумовленість, що витікає із єдності економічної, політичної і ідеологічної основи Республіки Білорусь [1, с. 29]. Вказане твердження видається дуже вдалим – таким, що враховує особливості взаємозв'язку елементів системи принципів, а також дає уявлення про чинники їх формування, а тому числі – економічного.

політичного і ідеологічного характеру. Доповнити перелік таких чинників, на нашу думку, могла б сфера культури.

Ю.П. Орловський та А.Ф. Нуртдінова вважають, що при побудові і функціонуванні системи трудового права діє ієрархія принципів, що включає загально-правові, міжгалузеві і галузеві принципи, а також принципи окремих інститутів галузі [2, с. 41]. Це також доволі поширений підхід: коли серед принципів власне трудового права (галузевих) виділяють принципи інститутів. Це твердження є абсолютно логічним, адже природно, що галузь включає у своїй системі й наявні інститути, проте, на нашу думку, такий підхід ускладнює проблему – вводить додаткову ланку класифікації, що значно збільшує зміст питання. Характеризуючи принципи інститутів трудового права, дослідник вимушений вдаватись до дублювання галузевих принципів на прикладі принципів окремих інститутів, що вбачається невиправданим.

Інший російський науковець - В.І. Міронов, виклав доволі об'ємну за змістом характеристику принципів трудового права Російської Федерації. Виходячи з концепції, запропонованої цим науковцем, систему принципів трудового права також становлять: загальні правові, міжгалузеві та галузеві, в межах яких виділяються внутрішньогалузеві правові принципи окремих інститутів права [3, с. 85-115]. Знову ж таки, такий підхід ми вважаємо невиправданим, оскільки він штучно збільшує обсяг питання. Солідарною з В.І. Міроновим, а також з Ю.П. Орловським та А.Ф. Нуртдіновою в цьому питанні є українська дослідниця Н.Б. Болотіна. Остання, виходячи з такого критерію поділу принципів, як їх сфера дії, класифікує їх на: загально-правові, тобто притаманні усім галузям права; міжгалузеві, що відображають загальні риси кількох галузей права; галузеві, які характеризують специфіку конкретної галузі; внутрішньогалузеві, які стосуються окремих інститутів [4, с.93-94]. Якщо не звертати увагу на, знову ж таки, виділення принципів, характерних для інститутів галузі трудового права, до класифікації, запропонованої Н.Б. Болотіною, є одне, на нашу думку, суттєве доповнення. Ми вважаємо, що міжгалузеві принципи повинні стосуватись не будь-яких галузей права, а лише суміжних, споріднених. Лише тоді відчуватиметься змістовий та логічний взаємозв'язок між їх методами правового регулювання, що стане передумовою для виокремлення галузевих принципів.

Інші українські науковці, виходячи з класифікації суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права України, принципи трудового права поділяють на два види: принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин; принципи правового регулювання колективних трудових відносин [5, с. 87]. Як бачимо, пропонується поділ за іншим критерієм, а саме – за специфікою відносин трудового права. Таким чином не вибудовується ієрархічна система (від загально-правових, як найвищих, до галузевих або ж внутрішньогалузевих як менш визначальних). Натомість спостерігається поділ всіх принципів на рівносильні групи. Це підтверджує умовність ієрархічних зв'язків серед принципів трудового права. Ми притримуємось думки про те, що важливою для регулювання трудових відносин є фактична змога реалізації принципу

в повсякденному правозастосуванні, а не його походження. Тому схильні вважати, що принципи трудового права не мають більшої або меншої юридичної сили, тобто є рівнозначними.

Отже, розглянувши запропоновані вище підходи, можна відзначити, що характерною для трудового права України є розгалужена система правових принципів, які поділяються за різними критеріями та передумовами, що, однак, не встановлює серед них співвідношення підпорядкування (ієрархії). Кожен принцип трудового права України є рівним у порівнянні з іншими і підлягає застосуванню у конкретних правовідносинах, що ним регулюються. Базовим в системі принципів трудового права є критерій поділу принципів за ознакою їх правового походження. Тобто, за критерієм походження ми пропонуємо поділяти систему принципів трудового права України на такі групи:

- загально-правові, тобто ті, що знаходять своє вираження у спільних для всіх галузей нормах і є базовими для права загалом;
- міжгалузеві, що походять від одночасно від трудового права та іншої, пов'язаної з ним, галузі;
- галузеві (або ж власне трудового права), які притаманні лише трудовому праву і знаходять свій прояв в тій чи іншій його нормі, або ж інституті.

Можливі також багато інших критеріїв поділу принципів трудового права як то: за предметом правовідносин (регулювання індивідуальних та колективних правовідносин); залежно від рівня нормативного закріплення (встановлені міжнародними нормами та нормами вітчизняного законодавства) та ін.

Все викладене дає нам підстави запропонувати власне визначення системи принципів трудового права. На нашу думку, система принципів трудового права - це сукупність рівносильних груп принципів, що діють в трудовому праві та формуються залежно від низки критеріїв й у своєму взаємозв'язку проявляють особливості даної галузі.

Місце ж принципу забезпечення рівності прав працівників в системі принципів трудового права визначається наявністю відповідної ніші в цій системі, що обумовлює значимість та співвідношення цього принципу з іншими. З точки зору предмету трудових правовідносин, цей принцип відноситься до групи регулювання індивідуальних правовідносин, адже очевидно стосується забезпечення прав окремих працівників, а не їх колективів. Щодо нормативного закріплення, то він входить до групи принципів, що знаходять (знаходять) місце в вітчизняному законодавстві. Адрже, чинні норми містять низку правил щодо повноцінної реалізації працівниками своїх прав, не зважаючи на їх індивідуальні особливості. Оскільки ми не схильні говорити про ієрархічність принципів, то співвідноситься принцип забезпечення рівності прав працівників з іншими на рівних.

Показовим у цьому сенсі є підхід російського законодавця, котрий звів перелік принципів трудового права в одну статтю свого Трудового кодексу, чим, на нашу думку, створив міцне нормативне підґрунтя для боротьби з прогалинами у законодавстві та для правильної побудови трудових пра-

вовідносин. Так, ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації («Основні принципи правового регулювання трудових відносин й інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин») містить в своїй частині одну таку красномовну мотивацію: «Виходячи з загальноновизнаних принципів та норм міжнародного права і у відповідності з Конституцією Російської Федерації...» [6]. Тим самим Російська Федерація продемонструвала лояльність до сучасних міжнародних тенденцій трудового права, надала осмисленості своєрідній програмі розвитку відносин щодо праці. Також законодавець одночасно вказав на урахування ним загально-правових (міжнародні), міжгалузевих («пов'язані з трудовими») та галузевих («трудова») особливостей принципів. Далі у статті викладається перелік з 19 принципів.

Перейдемо до українського законодавства.

Найважливішою в аспекті даного дослідження є норма ст. 2-1 Кодексу законів про працю України, в якій розкривається зміст та характер принципу забезпечення рівності трудових прав працівників. При чому, хоч назва цього принципу в статті зазначена як «Рівність трудових прав громадян України», положення про забезпечення такої рівності від імені держави прямо вказує на суть цього принципу, що за своїм змістом постійно потребує практичного втілення, тобто забезпечення. Наявність такої окремої норми, що визначає конкретний принцип, водночас свідчить про пріоритетність останнього. З цього можна зробити висновок, що в чинному трудовому законодавстві, хоч і не міститься переліку принципів, проте окремо закріплено принцип забезпечення рівності прав працівників. Цей принцип набуває подальшого трактування і в інших нормах зазначеного кодексу.

Крім Кодексу законів про працю України, принцип забезпечення рівності прав працівників знаходить свій прояв в нормах багатьох актів чинного трудового законодавства, де йдеться про рівні права і можливості реалізації певних прав для кожного працівника, а саме: в Законі України «Про охорону праці» [7], в Законі України «Про оплату праці» [8], в Законі України «Про відпустки» [9], в Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [10], в Законі України «Про державну службу» [11] та багатьох інших. Так, показовим є висвітлення цього принципу в ст. 4 Закону України «Про державну службу», де зазначено, що право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України [11]. Важливим є те, що в цій нормі розділено особистісні якості працівника (суб'єктивні – за якими неможлива дискримінація) та ділові (об'єктивні).

Називаючи принципи трудового права «основними засадами», проект Трудового кодексу України дає потрібний їх перелік, чим забезпечує наявність зводу загальних норм. Цим самим проект нового закону

дає підстави пристосувати оновлене трудове законодавство країни до потреб нової економіки, сучасних світових віянь у галузі праці та культурних перетворень.

Так, ст.3 проекту («Основні засади правового регулювання трудових відносин») містить, окрім інших, такі принципи трудового права: свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; заборони примусової праці; заборони дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці та інші [12].

Як бачимо, принципу забезпечення рівності прав працівників в проекті Трудового кодексу України надається окреме місце, його визначено зі значною конкретизацією змісту та відмежовано від принципу недопущення дискримінації. Це в черговий раз підтверджує думку, що на сучасному етапі розвитку науки трудового права рівність прав працівників та заборона дискримінації у сфері праці є окремими і самостійними принципами, що покликані регулювати подібні, однак не ідентичні відносини.

Негативним моментом вбачається те, що, на відміну від багатьох інших, зазначених у переліку ст.3 проекту, цей принцип не містить зазначення слова «забезпечення». З цього випливає, що рівність прав або визнається самодостатньою категорією, тобто випливає з самостійної діяльності самих працівників, здатних забезпечувати таку рівність для себе, або ж вказує на свідоме ігнорування авторами проекту державного завдання забезпечити таку рівність. Тому ми переконані, що на цьому етапі мова має йти про принцип саме забезпечення рівності прав працівників, що розуміє під собою своєрідне завдання для держави, а не констатацію рівності, що нібито має місце на практиці. Працівника необхідно спочатку привести до такої рівності з подібними йому особами завдяки засобам державного впливу, щоб унеможливити фактори правового свавілля роботодавців та упередженого ставлення до працівників. І вже після забезпечення рівності цей принцип набуде рис засади, визначеної в розглянутій нормі проекту ТК України.

Назва досліджуваного принципу на сьогодні не міститься в чистому вигляді (з акцентом на забезпечення) в жодному акті чинного українського законодавства. Також зазначена назва не фігурує в проекті Трудового кодексу України, що свідчить про те, що проект нового кодифікованого акту потребує корегування з тим, щоб привести перелік принципів до рівня своєрідного державного завдання та, водночас, можливості практичної реалізації рівноправності працівників іншими учасниками трудових правовідносин. Останнє вбачається потрібним напрямком подальших наукових досліджень даної проблеми.

Література:

1. Трудовое право Республики Беларусь: учеб.-метод. комплекс [И.В. Гуцин, Л.Я. Абрамчик, А.Г. Авдей] / под ред. И.В. Гуцина. – Гродно: ГрГУ, 2004. – 333 с.
2. Трудовое право России [учебник] / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нутрдинова. – М: Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2008. – 608с.
3. Трудовое право России [учебник] / Миронов В.И. - М.: Управление персоналом, 2005. - 1149 с.
4. Трудове право України: підручник / Болотіна Н.Б. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с.
5. Трудове право України: підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої -2-ге вид., стер. – К: Т-во «Знання», КОО – 2001. – 564 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года, №197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kzotr.f.ru/head_01.html.
7. Про охорону праці, Закон України від 14.10.1992 року / Відомості Верховної Ради України від 08.12.1992 — 1992 р., № 49, ст. 668.
8. Про оплату праці, Закон України від 24.03.1995 року / Відомості Верховної Ради України від 25.04.1995 — 1995 р., № 17, ст. 121.
9. Про відпустки, Закон України від 15.11.1996 року / Відомості Верховної Ради України від 28.01.1997 — 1997 р., № 2, ст. 4.
10. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Закон України від 08.07.2010р. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
11. Про державну службу, Закон України від 16.12.1993 року / Відомості Верховної Ради України від 28.12.1993 року, №52, ст. 490.
12. Проект Трудового кодексу України від 10.12.2009 року.[Електронний ресурс]/Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

Коренев А.А. Обеспечение равенства прав работников в системе принципов трудового права. - Статья.

В статье охарактеризована система принципов отечественного трудового права с точки зрения науки и закрепления в действующих нормах законодательства. Проведено сравнительное исследование украинской системы принципов трудового права с системами стран ближнего зарубежья и определено место принципа обеспечения равенства прав работников в них.

Ключевые слова: равенство прав работников, система принципов трудового права.

Korenev A.A. Providing of equality of rights for workers is in the system of principles of labour right. - Article.

In the article the system of principles of home labour right is described from the point of view of science and fixing in the operating norms of legislation. A

comparative study of the Ukrainian system of principles of labour right is undertaken with the systems of countries of near abroad and the location of principle of providing of equality of rights for workers is determined in them.

Key words: equality of rights for workers, system of principles of labour right.

УДК 349.22

*В.О. Красівська, к. ю. н.,
завідувач кафедри „Правознавства”
Луганський інститут ПАТ „Вищий навчальний заклад”
„Міжрегіональна академія управління персоналом”*

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ТА ЮРИДИЧНІ УМОВИ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття містить аналіз діючого КЗпП та проекту нового Трудового кодексу України щодо закріплення у них правових засобів захисту інтересів працівників при вивільненні. Запропоновані інноваційні заходи запобігання вивільнення, окреслені шляхи вдосконалення організаційного порядку вивільнення та юридичних заходів захисту інтересів працівників.

Ключові слова: вивільнення, скорочення численності або штату працівників, переважне право залишення на роботі.

Строк «вивільнення» є самостійною правовою категорією у вітчизняному трудовому праві. У сучасній науці ряд учених, звертаючись до дослідження поняття «вивільнення», схиляються до того, що суть цього явища потрібно шукати в економічній складовій даного поняття. Економістами вироблений підхід, згідно якому вивільнення працівників є результатом науково-технічного прогресу. Зміст його зводиться до того, що технічне переозброєння організацій, механізація та автоматизація виробництва, впровадження у виробничі процеси новітніх технологій і т.п. з неминучістю приводять до масової ліквідації робочих місць, де застосовується фізична праця [1, с.148]. Таким чином, у цьому випадку вивільнення розглядається, як результат позитивних тенденцій у розвитку економіки.

На наш погляд, описаний вище підхід до розуміння вивільнення працівників як до результату впливу науково-технічного прогресу, є дещо одностороннім та не розкриває інших, не менш важливих сторін вивільнення. У сучасному світі вивільнення нерідко є результатом спаду виробництва, народженого економічною кризою.

Вивільнення працівників виступає найбільш складним у реалізації засобом для скорочення витрат роботодавця та раціоналізації виробництва в умовах кризових явищ. Тому з метою мінімізації соціально-психологічних наслідків, ризик яких у цьому випадку максимальний, ду-