

Федчишина К. В.,  
здобувач кафедри трудового права Національного  
університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»  
(м. Харків, Україна)

## ДО ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА НА ПРАЦЮ У СВІТЛІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ефективність реалізації зазначеної конституційної норми залежить від дієвої системи гарантій (економічних, політичних, організаційних та ін.). Значне місце серед них посідають юридичні гарантії права на працю, дослідження яких набуває особливої актуальності у світлі реформування трудового законодавства, зокрема в контексті широкого обговорення проектів Трудового кодексу України.

Аналіз проектів Трудового кодексу України 2003, 2007 та 2013 років, які подавались на розгляд Верховної Ради України дозволяє в цілому відмітити позитивні зрушення у порівнянні з чинним Кодексом законів про працю у напрямі вдосконалення юридичних гарантій трудових прав, в тому числі і права на працю. Зокрема, це стосується закріплення недопущення дискримінації у сфері праці, розширення кола ознак, які вважаються дискримінаційними, закріплення такої важливої гарантії як право на звернення до суду осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці та ряд інших. Однак, не можна не звернути уваги й на недоліки закріплення окремих юридичних гарантій права на працю в обговорюваних проектах Трудового кодексу України. Прикладом цьому є положення проекту Трудового кодексу України від 22.04.2013 (далі – Проект).

Насамперед, привертає увагу одна з основних гарантій права на працю заборона примусової праці, закріплена у ст. 5 Проекту. у ч. 1 цієї статті безпосередньо визначається поняття примусової праці, а ч. 2 закріплює випадки, коли праця не вважається примусовою. у п. 1, ч. 2, ст. 5 Проекту визначено, що «не вважається примусовою працею: військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий харак-

тер». Для оцінки доцільності даного положення слід проаналізувати Конвенцію Міжнародної організації праці «Про примусову чи обов'язкову працю» № 291930 р., ратифіковану Україною. Так, п. а, ч. 2, ст. 2 Конвенції визначає: «термін примусова праця ... не включає в себе: будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру». Як бачимо, на відміну від Проекту, вказана Конвенція як виключення відзначає лише службу власне воєнного характеру (так би мовити «зі зброєю в руках»), не згадуючи при цьому про «службовий характер». Постає запитання: що саме розуміється під словосполученням «службовий характер»? Як відомо служба може проходити в державних, громадських, релігійних, іноземних, міжнародних організаціях тощо. в такому разі як широко можна тлумачити словосполучення «службовий характер»? Наведене дозволяє стверджувати, що Проект формально розширює сферу застосування примусової праці порівняно з Конвенцією, закріплюючи крім «військового» й «службовий характер», а, отже, суперечить їй.

Заслугує на увагу також положення Проекту, закріплене ч. 1 ст. 31 – заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Ця гарантія в юридичних наукових джерелах по праву визнається однією з основних гарантій права на працю. у зв'язку з високим рівнем безробіття в Україні, високою пропозицією праці та низьким попитом на неї надзвичайно важливо у майбутньому Трудовому кодексі України не лише закріпити заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, але й водночас не допустити закріплення багатозначних термінів, які уможливили б у майбутньому складнощі правозастосування, у тому числі правопорушення у цій сфері.

В науковій літературі неодноразово наголошувалося на необхідності закріплення визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, однак в Проекті таке визначення не наводиться. Слід зазначити, що серед науковців в сфері трудового права немає єдності стосовно визначення поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, колектив авторів «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю» (І.В. Зуб, В.Г. Ротань, О.С. Соєн) необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу пропонують вважати відмову, невмотивовану або мотивовану посиланнями на обставини, які не стосуються ділових якостей працівника, за наявності вакантного робочого

місця (посади). У свою чергу, В.В. Жернаков з цього приводу зазначає, що неможливо передбачити в жодному нормативно-правовому акті чи науковому дослідженні вичерпний перелік випадків необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, оскільки практика завжди ширша та різноманітніша ніж законодавство. Тому логічнішим буде шлях «від зворотного», тобто охарактеризувати підстави, які згідно з законодавством можуть бути законними. Зокрема, до таких підстав вчений відносить: а) відсутність вакансій на підприємстві, в установі, організації; б) відсутність у претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи та ін.); в) прямі обмеження, встановлені в нормативних актах.

Враховуючи вище викладене, доцільно сформулювати нормативне визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та доповнити ним ч. 1 ст. 31 Проекту. у ньому слід було б врахувати наступні умови необґрунтованої відмови: фактична наявність вакантного робочого місця; невмотивованість або умотивованість відмови з посиланням на обставини, які не стосуються відсутності у претендента якостей, необхідних для виконання роботи, випадків, прямо вказаних у законі тощо.

Також необхідно звернути увагу на закріплення дієвого механізму реалізації цієї гарантії. Зокрема, доцільно закріпити положення у Проекті, згідно з яким, на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу роботодавець зобов'язаний повідомити про причини відмови у письмовій формі. Це дасть змогу особам, право на працю яких порушено, таким чином оскаржити вказану відмову до суду на підставі письмового, а отже більш вагомого доказу.

Підсумовуючи викладене, зазначу, що розвиток та вдосконалення законодавчого закріплення юридичних гарантій права на працю є необхідним для забезпечення законності у сфері реалізації трудових прав працівників. Безперешкодну реалізацію всього комплексу трудових прав, в тому числі і права на працю зможуть забезпечити юридичні гарантії, які мають бути належним чином закріплені в трудовому законодавстві України. у зв'язку з цим вважаємо за доцільне врахувати наведені зауваження, що сприятиме удосконаленню положень майбутнього Трудового кодексу України, прийняття якого розглядається як вагомий крок на шляху розвитку вітчизняного трудового законодавства, у тому числі юридичних гарантій основного трудового права - права на працю.

окремити наступні характерні риси: а) можуть бути вжиті лише за порушення трудової дисципліни;

б) діють тільки в межах трудових правовідносин (при розірванні трудового договору їх дія припиняється);

в) здійснення відносин влади й підпорядкування в інтересах трудового колективу є підставою для допущення законом оперування громадським впливом на правопорушника з установленням юридичних наслідків.

Варто зауважити, що і законодавство, і статuti та положення про дисципліну відсторонення від роботи не відносять до числа дисциплінарних стягнень. Тому що існує певний ряд характерних відмінностей, які ми можемо побачити з переліку ознак вказаних категорій. Крім того, дуже важливо пам'ятати, що основна мета відсторонення – запобігти настанню можливих несприятливих наслідків, які можуть настати в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Таким чином, викладені вище положення дають змогу нам, зробити висновок про те, що відсторонення від роботи не яким чином не є різновидим дисциплінарної відповідальності, і не відноситься до системи дисциплінарних стягнень. Наш погляд, більш точним та розкриваючим сутність є наступне визначення: відсторонення працівника від роботи – це тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати. Вважаємо за доречне, закріпити вказану дефініцію на законодавчому рівні для усунення неточностей у правозастосовчій діяльності під час відсторонення.

Фоменко О. Ю.,

здобувач кафедри трудового права,

Національний університет «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО ПРИНЦИПУ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ОСОБАМ У РАЗІ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Принципи трудового права – це головні правові основи, загальні положення, що відображають існуюче законодавство та