

УДК 349.2

НОРМИ-ПРИНЦИПИ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

О. Стасів

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com*

Досліджено норму проекту Трудового кодексу України 2019 р., яка закріплює принципи трудового права. Зокрема наголошено на тому, що серед норм права особливе значення займають норми-принципи, оскільки саме вони закріплюють установчі за своїм змістом положення, які визначають у подальшому основи діяльності держави, її органів та інших суб'єктів. Вперше запропоновано у трудовому законодавстві закріпити принципи трудового права у змісті проекту Трудового кодексу.

Зважаючи на те, що норми-принципи повною мірою мають відображати та закріплювати принципи права, а також слугувати орієнтиром для їхнього тлумачення, запропоновано закріпити такі норми-принципи: заборону дискримінації у трудових відносинах та забезпечення працівникам, які зазнали такої дискримінації захисту у встановленому законом порядку; захисту прав та інтересів працівників у суді у разі порушення трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди; рівність прав і свобод працівників, у тому числі забезпечення диференціації щодо умов праці; принцип забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці; принцип забезпечення захисту працівників від незаконного звільнення; здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Ключові слова: принцип права, норма-принцип, працівник, проект Трудового кодексу.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2021.72.097>

Доволі тривалий період часу серед представників науки трудового права ведеться дискусія щодо змісту Трудового кодексу, який має замінити діючий КЗпП України. Свої корективи у цю дискусію ввела у оголошена ВООЗ у березні 2020 р. пандемія ковід-19, яка призвела своєю чергою до серйозних соціально-економічних наслідків. Зокрема, на практиці почали застосовувати дистанційну працю, яка в трудовому законодавстві майже не врегульована. У цьому контексті особливе значення має дослідження норм-принципів, які є основними критеріями для визначення подальшого змісту норм трудового права.

Серед сучасних науковців вивченню цієї проблематики були присвячені праці В. Андріїва, О. Арсентьєва, В. Бурак, В. Єрмоєнко, І. Жигалкін, А. Колодій, О. Кононенко, Д. Паньков, О. Старчук тощо. Водночас свого часу було захищено декілька дисертацій щодо дослідження принципів трудового права, зокрема О. Я. Лаврів захистила наукову працю на тему «Система принципів трудового права України», а поняттю принципів трудового права ЄС присвячено розділ дисертаційного дослідження О. М. Дарморіс. Незважаючи на досить активну наукову діяльність щодо вивчення принципів трудового права тема залишається актуальною, враховуючи соціально-економічні зміни у нашій країні, особливо це стосується норм-принципів.

У зв'язку із вищезазначеним **метою** статті є дослідження норм-принципів, які запропоновано закріпити проектом Трудового кодексу України.

Загальновідомим є той факт, що норма права є загальнообов'язковим та формально визначеним правилом поведінки людини, яке встановлюється або санкціонується державою, а також забезпечується засобами державного примусу. Крім того, така норма може встановлювати особливості свободи поведінки або закріплювати міру відносної справедливості щодо поведінки суб'єктів з огляду на їхній соціальний статус [1, с. 279].

Водночас зауважимо, що норми права за своєю суттю мають різне значення, тому можуть тлумачитися та застосовуватися по-різному, у зв'язку з чим поділяються на певні види. А саме: норми-принципи, норми дефініції, норми-цілі та норми-розрахунки [2, с. 582–583]. Серед цих норм особливе значення займають норми-принципи, оскільки саме вони закріплюють установчі за своїм змістом положення, які визначають у подальшому основи діяльності держави, її органів та інших суб'єктів.

Уперше закріпити такі норми права було зроблено спробу при формуванні змісту проекту ТК України [3]. Так ст. 2 цього проекту отримала назву «Основні принципи правового регулювання трудових відносин». Окрім того, в ній також було зроблено спробу закріпити перелік таких принципів.

Нагадаємо, що тлумачити норми права можна буквально, тобто норма права за своїм розумінням повністю збігається з певним нормативно-правовим приписом, його текстуальним вираженням. Натомість інколи зміст конкретної норми після її тлумачення може виявитися ширшим, ніж її буквальне закріплення (розширювальне тлумачення), або ж навпаки, коли зміст самої норми розуміється вужче за текст, закріплений у нормативно-правовому акті, маємо справу з обмежувальним тлумаченням.

Серед норм-принципів, які пропонується закріпити у Проекті ТК, можемо зустріти різні види тлумачення, що своєю чергою по-різному впливає на застосування таких установчих норм.

Для прикладу, є норми-принципи, які можна тлумачити значно ширше, ніж сфера дій ТК, у якому він закріплюється. Однією з таких є свобода праці, що охоплює право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується (п. 1 ст. 2 проекту ТК). По-перше, принцип свободи праці полягає у тому, що людина може обирати собі ту форму праці, яка їй найбільше підходить вільно та без будь-якого примусу. Це не обов'язково має бути трудовий договір, який є основою виникнення трудових правовідносин, але й трудова угода, чи то контракт з військовослужбовцем, чи служба в органах внутрішніх справ тощо. Тому право на працю не можна пов'язувати тільки з трудовим договором, який є тільки однією з форм реалізації цього права [4]. Отже, у проекті ТК доцільно закріпити саме свободу укладення трудового договору, а не свободу праці.

По-друге, поняття права на працю є ширшим, ніж поняття свободи праці, адже, як закріплено в 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». При цьому держава аж ніяк не гарантує кожному місце роботи, а тільки створює рівні умови щодо доступу до неї. Зокрема, для повного здійснення громадянами права на працю держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч. 2 ст. 43 Конституції України). Але зауважимо, що це не гарантує повної зайнятості для всіх бажаючих реалізувати право на працю, тому принцип забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників (п. 4 ст. 2 проект ТК) реалізувати як такий неможливо, а тому й закріплювати як норму права немає змісту.

Тісно пов'язаний із принципом свободи праці принцип заборони примусової праці, який у проекті відповідно запропоновано закріпити поруч із заборонаю дитячої праці, що вважаємо робити недоцільно. Так, повна заборона примусової праці закріплена також у Конституції України ч. 3 ст. 43. При цьому щодо неповнолітніх у цьому основному акті тільки вказано, що їхня праця забороняється на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (ч. 5 ст. 43). Терміну дитяча праця Конституція України не містить. Також нагадаємо, що згідно зі Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» дитина – це особа віком до 18 років (повноліття), якщо вона не набуває прав повнолітньої раніше у випадках визначених законодавством. А відповідно до ст. 188 КЗпП України вік, з якого допускається прийняття на роботу, становить шістнадцять років. При цьому за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [5].

Фактично аналогічна норма залишилася і в ст. 19 проекті ТК. Отже, діти можуть і мають право укладати трудовий договір, але за умови дотримання певних вимог, які закріплюються законодавством для таких працівників, особливо це стосується досягнення мінімального віку, з якого допускається прийняття на роботу. Інша річ, якщо такі вимоги не дотримані, то це можна трактувати як примусову працю.

Нагадаємо, що згідно з Конвенцією МОП № 29 «Про примусову та обов'язкову працю» примусовою вважається праця, яка відповідає таким ознакам: 1) таку працю вимагають під загрозою покарання і 2) для якої така особа добровільно не погодилася на її виконання. Фактично прийняття особи на роботу, якщо вона не досягла шістнадцятирічного віку або без дотримання інших вимог-винятків, закріплених трудовим законодавством, можна вважати примусом до праці. Проте такий принцип у нормі проекту ТК повинен закріплюватися тільки як заборона примусової праці.

Варто також по-іншому викласти принцип, який запропоновано закріпити у ч. 3 ст. 2 проекту ТК, а саме заборону дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. Вважаємо, що оскільки встановлюється заборона дискримінації у сфері праці, то нема потреби продовжувати цю норму, звертаючи увагу читача на можливість звернення працівника до суду, а також відшкодування шкоди, завданої такою дискримінацією, оскільки це логічний наслідок. У такому випадку було б логічніше виокремити два принципи: 1. Заборона дискримінації у трудових відносинах (адже сфера праці – це занадто широке поняття, яке виходить за межі сфери дії ТК); 2. Захист прав та інтересів у суді у разі порушення трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди.

Із принципом заборони дискримінації у трудових відносинах тісно пов'язаний принцип рівності. Проте якщо дискримінація згідно зі ст. 3 проекту ТК – це «зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності,

етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [3], то дотримання принципу рівності полягатиме в однаковому ставленні до працівників, наприклад, за рівноцінну працю виплачується однакова заробітна плата, або створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо.

При цьому необхідно мати на увазі, що диференціація норм щодо надання окремих гарантій деяким категоріям працівників, не є порушенням принципу рівності. Зокрема, це пов'язується із різними об'єктивними чинниками, такими як стать (надання жінкам у зв'язку із материнством права на соціальний захист, заборона таких працювати у шкідливих умовах праці тощо), вік (для неповнолітніх працівників встановлюється скорочений робочий час, забороняється надурочна праця тощо), інвалідність (встановлюється квота для працевлаштування осіб з інвалідністю та ін.), особи, які працюють у важких та шкідливих умовах праці (право на додаткову щорічну відпустку, скорочену тривалість робочого часу, додаткову оплату праці тощо).

Водночас, зазначимо, що чітке формулювання принципу рівності для трудового права на цей час має надзвичайно важливе значення. Ще більшої вагомості цьому принципу надає його закріплення у нормі кодифікованого акту, а саме ТК. При цьому необхідно зважити на динамічність світових змін, які впливають на політичний та економічний курс країн, а зокрема й України. Це передусім виражається в адаптації законодавства до можливості виконувати трудову функцію на відстані (дистанційна праця), що пов'язується на сьогодні з пандемією covid-19. Рівний доступ до можливості виконання трудової функції на відстані повинні мати всі працівники, праця яких допустима за таких умов.

Також потрібно мати на увазі й той факт, що надання окремим категоріям працівників так званих гарантій перетворюється для них на обмеження прав. Наприклад, заборона жінкам працювати на небезпечних для їхнього здоров'я роботах на сьогодні вважається обмеженням їхнього права на працю, у зв'язку з чим навіть був скасований у кінці 2017 р. перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок.

Принцип рівності у проекті ТК пропонується виразити, закріпивши забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності (ч. 5 ст. 2 проекту ТК); рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці (п. 7 ст. 2 проекту ТК), а також створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (п. 11 ст. 2 проекту ТК). При цьому принцип забезпечення права жінок, які працюють, у разі материнства на особливий захист (п. 8 ст. 2 проекту ТК), якраз і є диференціацією умов праці стосовно статі, тому окремого виокремлення не потребує.

Вважаємо, що акцентування дотримання рівності на окремих гарантіях є недоречним, оскільки цей принцип має виражатися у всіх нормах трудового права, а не тільки акцентувати увагу на рівній оплаті праці чи то можливості професій-

ного зростання. У зв'язку з цим вважаємо, що закріплення принципу рівності має мати узагальнене значення, наприклад, рівність прав і свобод працівників, у тому числі забезпечення диференціації щодо умов праці, та диференціюватися з огляду на норми трудового законодавства (надання окремим категоріям працівників додаткових гарантій для урівноваження їхніх трудових можливостей тощо).

Щодо закріплення принципу забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, які за проектом ТК охоплюють у себе здорові і безпечні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці, право на відпочинок, а саме обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових днів, робота в яких не проводиться, оплачуваної щорічної трудової відпустки [3], теж є зауваження.

Для України була розроблена програма гідної праці МОП на 2016–2019 роки. За цією програмою для забезпечення гідної праці у нашій країні необхідно всякою мірою сприяти можливості отримання гідної та продуктивної роботи як чоловіками, так і жінками в умовах рівності, недискримінації, а також безпеки праці та поваги до людської гідності. При цьому основними завданнями МОП у цьому контексті є створення можливостей для гідної зайнятості, а саме встановлення для працівників справедливої заробітної плати, а також посилення соціального захисту як для працівників, так і їхніх родин, безпека на робочому місці та зміцнення соціального діалогу [6]. Отже, очевидно, що поняття гідної праці охоплює встановлення справедливої оплати праці, безпеку на виробництві, соціальний захист працівників, а також можливість вільно виражати свої інтереси, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень через інститут соціального діалогу.

Тому вважаємо, що принцип забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці охоплюватиме такі принципи, які пропонується закріпити у ТК, а саме: гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї (п. 9 ст. 2 проекту ТК); забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 10 ст. 2 проекту ТК); поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин (п. 14 ст. 2 проекту ТК); забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів (п. 15 ст. 2 проекту ТК); забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи (п. 18 ст. 2 проекту ТК). Їх вважаємо недоцільно виокремлювати.

Водночас такі принципи, як забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення (п. 12 ст. 2 проекту ТК) та гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення (п. 12 ст. 2 проекту ТК) потрібно об'єднати в принцип забезпечення захисту працівників від незаконного звільнення, оскільки необґрунтоване звільнення теж є незаконним [3].

Також принцип встановлення державних гарантій зі забезпечення прав працівників і роботодавців, здійснення державного нагляду і контролю (п. 16 ст. 2 проекту ТК) за їх дотриманням коректніше викласти у такій редакції «здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства». А такий принцип, як пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудових відносин та здійснення правосуддя (п. 16 ст. 2 проекту ТК) взагалі не має закріплюватися, оскільки це не стільки принцип, як правила застосування

нормативно-правових актів, які стосуються всіх галузей права, а не тільки трудового законодавства.

Отже, пропонуємо в проекті ТК закріпити такі норми-принципи, які будуть повною мірою відображати та закріплювати принципи права, а також слугуватимуть орієнтиром для тлумачення норм трудового права, а саме: 1) заборону дискримінації у трудових відносинах та забезпечення працівникам, які зазнали такої дискримінації захисту у встановленому законом порядку; 2) захисту прав та інтересів працівників у суді у разі порушення трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди; 3) рівність прав і свобод працівників, в тому числі забезпечення диференціації щодо умов праці; 4) принцип забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці; 5) принцип забезпечення захисту працівників від незаконного звільнення; 6) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Список використаних джерел

1. Загальна теорія держави і права / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.
2. *Марченко М. Н.* Теорія держави і права: підр. 2-ге вид., перер. і доп.: ТК Велбі, Вид. Проспект, 2006. 640 с.
3. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року № 12-рп/1998. URL: <http://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>
5. Кодекс законів про працю України в ред. від 31.12.2020. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
6. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

References

1. Tsvik, M. V., Tkachenko, V. D., Bohachova, L. L. (2002). *Zahalna teoriia derzhavy i prava: navchalnyi posibnyk*. Kharkiv: Pravo.
2. Marchenko, M. N. (2006). *Teoriia derzhavy i prava*: pidr.: TK Velbi, Vyd. Prospekt.
3. Trudovyi kodeks Ukrainy Proekt Zakony Ukrainy 2019. Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
4. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam Kyivskoi miskoi rady profesiinykh spilok shchodo ofitsiinoho tлумachennia chastyny tretoi statti 21 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy (sprava pro tлумachennia terminu «zakonodavstvo») vid 9 lypnia 1998 roku № 12-rp/1998. Retrieved from <http://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>.
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy v red. vid 31.12.2020. Retrieved from <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
6. Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016-2019 roky. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

NORMS-PRINCIPLES IN THE DRAFT LABOR CODE OF UKRAINE

O. Stasiv

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: stasivoksana2304@gmail.com*

The article examines the norm of the draft Labor Code of Ukraine of 2019, which enshrines the principles of labor law. In particular, it is emphasized that among legal norms, the norms-principles are of particular importance. It is they who enshrine the constituent provisions in their content, which further determine the basis of the activities of the state, its bodies and other entities.

Legal norms can be interpreted literally, i.e. a legal norm in its understanding completely coincides with a certain normative-legal provision, its textual expression. Instead, sometimes the content of a particular norm after its interpretation may be broader than its literal consolidation (broad interpretation). Conversely, when the content of the norm itself is understood more narrowly than the text enshrined in the normative legal act, we are dealing with a restrictive interpretation.

Among the norms-principles proposed to be enshrined in the Draft LC, we can find different types of interpretation, which in turn affects the application of such constituent norms in different ways. One of these is the freedom of labor, which includes the right to work, which everyone freely chooses or freely agrees to. It turns out that in the project it is expedient to enshrine the freedom to conclude an employment contract.

Closely related to the principle of freedom of labor is the principle of prohibition of forced labor, which in the draft, in turn, is proposed to be enshrined alongside the prohibition of child labor. It is impractical to do so. It would also be better to differentiate the principle of prohibition of discrimination in labor relations (as the scope of labor itself is a too broad concept that goes beyond the scope of the LC) as well as the principle of protection of rights and interests in court in case of violation of labor rights and the compensation for damage.

A clear formulation of the principle of equality for labor law is currently extremely important. Even greater importance to this principle is given by its enshrinement in the norm of the codified act, namely the Labor Code. At the same time, it is necessary to take into account the dynamics of global changes that affect the political and economic course of countries, including Ukraine. This is primarily reflected in the adaptation of legislation to the ability to perform remote work, which is currently associated with the covid-19 pandemic. Equal access to the possibility of performing a labor function remotely should be granted to all employees, whose labor is permissible under such conditions.

It is emphasized that the principle of ensuring decent labor includes the establishment of fair wages, safety at work, social protection of employees, as well as the opportunity to freely express their interests, including collective organization and participation in decision-making through the institution of social dialogue. And the principle of ensuring the protection of employees from unlawful dismissal includes the principle of protection against unjustified dismissal, as such a dismissal is also illegal. The principle of supervision and control over the observance of labor legislation is of paramount importance, as well.

Keywords: principle of law, norm-principle, employee, draft Labor Code.

*Стаття: надійшла до редакції 20.04.2021
прийнята до друку 18.05.2021*