

УДК 349.2

ЗАСАДНИЧА РОЛЬ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

О. Стасів

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

Розглянуто особливості застосування деяких норм Конституції України. Наголошено на важливості дотримання правила про те, що норми Конституції України формують основу для прийняття законів та інших нормативно-правових актів, окрім того, вони мають й вищу юридичну силу та пріоритетне значення не тільки при їх прийнятті, а також при ратифікації міжнародних актів.

Доведено, що ч. 2 та ч. 5 ст. 43 Конституції України частково перечать одна однієї з огляду на те, як їх застосовують у діючому трудовому законодавстві. Вирішення цієї ситуації вбачається у внесенні змін до Конституції України і скасування ч. 5 ст. 43 КУ в частині заборони праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Ключові слова: норми конституції, трудове законодавство, рівність, примусова праця.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2018.67.199>

Загальновідомим є той факт, що Конституція є основним законом України, який визначає державний устрій, порядок і засади функціонування представницьких, виконавчих та судових органів влади, виборчу систему, права й обов'язки держави, суспільства та громадян. При цьому інші законодавчі акти, приймають на її основі і повинні відповідати їй.

Серед науковців дослідженням ролі та значення норм Конституції України займалися В. Венедіктов, Н. Болотіна, В. Буряк, Р. Кондратьєв, П. Пилипенко, С. Синчук та інші.

Метою статті є дослідити роль та значення Конституції України для розвитку трудового права.

Оксфордський словник англійської мови визначає термін «конституція» як «сукупність основоположних принципів (засад) або створених прецедентів, відповідно до яких здійснюється управління державою чи іншою організацією» [6]. Щодо правил застосування таких засад на практиці існують різні позиції науковців. Так, Н. Маленін стверджує, що певні конституційні норми фактично є положеннями, які тільки завдяки іншим правовим приписам і тільки в поєднанні з ними визначають поведінку учасників суспільних відносин [1, с. 13]. Така позиція є дещо неоднозначною і потребує додаткового обґрунтування. Оскільки, як записано в самій Конституції України в ч. 2 ст. 8, норми Конституції України є нормами прямої дії. А звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини та громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується.

Окрім того, у науці виокремлюють два способи закріплення конституційних норм (безпосередній та опосередкований), які в подальшому запропоновано визначати як конституційні засади. Безпосереднє закріплення має місце, коли засада закріплюється в нормі (норма-засада). Тому як правило це норми узагальненого характеру, які деталізуються у чинному законодавстві. Наприклад, ч. 2

ст. 43 КУ закріплює, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності (рівний доступ до праці), ч. 3 ст. 43 КУ заборона примусової праці тощо. Натомість опосередковані засади безпосередньо не закріплені в конституційних нормах, а містяться у декількох нормах. Право на оплату праці, як конституційна засада, визначається через наступні положення визначенні ч. 4 ст. 43 КУ закріплює за кожним право на заробітну плату, не нижчу визначеної законом, а також у її ч. 7 як право на своєчасне одержання винагороди за працю [5, с. 5]. Такі конституційні норми-засади формують основу, своєрідне підґрунтя для прийняття інших норм законодавства у нашій країні, а тому мають найвищу юридичну силу відносно інших норм.

Водночас не можна оминати увагою і той факт, що хоча чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, проте їхнє укладення, можливе тільки за умови, що норми такого договору не суперечать нормам Конституції України (ст. 9). Крім того, укладення такого міжнародного договору, якщо його норми суперечать змісту нашого Основного закону, можливе тільки після внесення відповідних змін до останньої.

Отже, норми Конституції України формують основу для прийняття законів та інших нормативно-правових актів, також вони мають і вищу юридичну силу та пріоритетне значення не тільки при прийнятті цих актів і при ратифікації міжнародних актів. Тому не допускається прийняття нормативних актів, норми яких суперечать чи не відповідають конституційним нормам. Отже, норми Конституції України мають засадниче значення для формування трудового права. Цей висновок є своєрідною константою в нормотворенні і повинен завжди дотримуватися. Проте він так і залишився теоретичним, адже на практиці він не виконується.

Статтею 43 Конституції України гарантовано кожному право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це не означає, що держава бере на себе зобов'язання щодо працевлаштування кожного працездатного громадянина, створити йому робоче місце тощо, а тільки створює умови, щоб право на працю могло реалізуватися кожним, хто цього прагне. У ч. 2 названої статті зазначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Для реалізації цієї норми, зокрема, створюються відповідні служби, які допомагають бажаючим у пошуку підходящої роботи (наприклад, Державна служба зайнятості). При цьому забороняється використання будь якого примусу до праці.

Так у ч. 3 ст. 43 Конституції України також закріплено, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яку виконує особа за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Отже, за наявності тільки цих виняткових обставин залучення до такого виду роботи чи служби не вважатиметься примусовою працею, крім того, у разі її невиконання до особи можуть застосовувати покарання. При цьому ані закони, ані ратифіковані міжнародні договори цей перелік не можна коригувати, аж доки не буде внесено зміни до Основного закону України, адже це суперечитиме конституційним нормам.

Проте чіткого визначення, що до такої праці належить, у національному законодавстві нема. От тільки у Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'яз-

кову працю», яку було ратифіковано ще у 1956 р., зазначено, що примусовою працею є будь-яка робота або служба, що її вимагають від будь-якої особи під загрозою покарання і для якої ця особа добровільно не запропонувала своїх послуг. Очевидно, що ознаками примусової праці за цим визначенням є загроза покарання за невиконання наказу, зокрема роботодавця, та те, що особа (наприклад, працівник) не надала добровільно своєї згоди на виконання тієї чи іншої послуги (роботи). Така норма Конвенції № 29 поширює свою дію і на територію України, оскільки ратифікована, а отже, є частиною національного законодавства.

Так, ч. 2 ст. 33 КЗпП України закріплено, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на роботу необумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть ставити під загрозу життя чи нормальні умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Оскільки працівник на залучення його до роботи за таких випадків не надає свою згоду, то такі обставини не вважатимуться примусовою працею тільки за умови, що вони не суперечать ч. 3 ст. 43 Конституції України.

З цього приводу зауважимо, що з 1945 р. в міжнародному праві поняття «надзвичайний стан» замінив собою терміни «стан війни» і «облогове положення». Тому це поняття має обмежене значення і не охоплює своїм змістом стихійні лиха, що дуже часто служать виправданням призупинення державою здійснення прав людини. Національний законодавець вирішив дещо розширити цей термін. З огляду на зміст норм Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану», зокрема його ст. 1 [4], до нього також буде входити, зокрема, виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, застосування засобів ураження, пандемій, панзоотій тощо), що створюють загрозу життю і здоров'ю значних верств населення, тому ч. 2 ст. 33 КЗпП не суперечить положенням нашого Основного закону.

Натомість ст. 71 КЗпП України, яка визначає порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні, є не такою однозначною. По-перше, згоду на залучення працівників до роботи у вихідні дні дає виборчий орган первинної профспілкової організації (профспілковий працівник) підприємства, установи, організації, а не сам працівник. Окрім того, таку згоду отримує роботодавець переважно на початку року, так би мовити авансом, тому ця норма не може бути достатньою гарантією для працівників щодо дотримання їхніх прав та свобод. По-друге, деякі із виняткових випадків закріплені у ч. 2 ст. 71 цього ж кодексу, не відповідають та суперечать нормам Конституції України, тобто не належать до випадків, які не вважають примусовою працею. Це, зокрема, стосується п. 3 ч. 2 ст. 71 КЗпП, де закріплено що для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації загалом або їх окремих підрозділів, а також п. 4 ч. 2 ст. 71 КЗпП для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простого рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення залучення працівників до роботи у вихідні дні допускається без їх згоди за наявності дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації. Оскільки ці випадки у ч. 3 ст. 43 Конституції України не закріплені, а

розширити їхній перелік законом не можна, оскільки це погіршує правове становище працівника порівняно з тим, яке гарантується конституцією, їх можна трактувати як примусову працю. Отже, таку норму на практиці застосовувати не можна.

Поряд із нормою щодо заборони примусової праці, в ч. 2 ст. 43 Конституції України закріплено, що наша держава зобов'язалася створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, яке за своєю суттю має гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, шляхом реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Для реалізації цієї конституційної норми державою прийнято низку нормативно-правових актів, які б мали цьому сприяти. Серед таких Закон України «Про зайнятість населення». У його ч. 3 ст. 3 закріплено, що зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом. Отже, особа може реалізувати своє право на працю у різних формах на власний вибір, наприклад, укласти трудовий договір чи зайнятися підприємницькою діяльністю, вступити на військову службу чи стати державним службовцем. При цьому держава створює для кожного тільки рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, але аж ніяк не примушує до реалізації права на працю. Тому якщо особа вирішує самостійно не реалізувати таке право, вважається, що держава створила умови, але особа правом не скористалася.

Здавалося б за такої різноманітності форм реалізації права на працю та створенні державою умов для повного його здійснення, яке б за своєю суттю мало гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, в Україні не мали виникати проблеми із пошуком роботи, крім того, що наша держава закріпила за собою обов'язок всебічно сприяти здійсненню права на працю.

Проте уже в ч. 5 ст. 43 Конституції України зазначено, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах заборонено. На перший погляд така норма покликана уберегти зазначених суб'єктів від шкоди, яка може бути завдана їхньому здоров'ю у зв'язку із роботою на таких роботах. Та якщо щодо неповнолітніх з такою гарантією-обмеженням можна погодитися, оскільки вони не мають повного права та дієздатності, а тому припускається не можуть усвідомлювати всієї небезпеки праці в небезпечних для життя та здоров'я умовах, то щодо жінок існують певні застереження.

Згідно зі ст. 24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права та свободи, а також можливості щодо отримання винагороди за працю; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства, у тім числі надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

З метою досягнення такої гендерної рівності нашою державою свого часу було ратифіковано Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1980) та її Факультативного протоколу, Пекінську декларацію та Платформу Дій (1995). А Кабінетом Міністрів затверджено Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. [2]. Загалом ці акти мали б забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема щодо однакових перспектив у реалізації права на працю та зменшення розриву в оплаті праці, оскільки чоловіки за одну і ту саму роботу

отримують більшу заробітну плату. Незважаючи на важливість подолання цих проблем, у трудовому законодавстві до 2016 р. не відбулося жодних змін, які б були спрямовані на їхнє вирішення і тільки в кінці 2017 р. було скасовано Наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» N 256 від 29.12.93 р. Скасування цього акта було важливим з огляду на рівні можливості до праці чоловіків та жінок, які працюють на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. Проте залишається ч. 5 ст. 43 Конституції України, яка забороняє використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, а також ст. 174 КЗпП України, де зазначено, що не можна застосувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, окрім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування), а також залучати їх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Нещодавно Кабінет Міністрів України затвердив Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [3], яка за своєю суттю майже нічим не відрізняється від попередньої, але її реалізація має важливе значення. Реалізувати цю програму проведенням одних роз'яснень щодо гендерної рівності не вдасться. Потрібні рішучі дії, які мають полягати у зміні до трудового законодавства, зокрема Конституції України та КЗпП.

Очевидно, що ч. 2 та ч. 5 ст. 43 Конституції України частково не відповідають одна одній з огляду на те, як вони застосовуються у діючому трудовому законодавстві, яке має не суперечити та відповідати змісту конституційних норм. Вирішення цієї ситуації вбачається у внесенні змін до Конституції України і скасування ч. 5 ст. 43 КУ в частині заборони праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Окрім того, варто дещо змінити підхід до закріплення гарантій роботи працівників у шкідливих та небезпечних умовах праці. Зокрема, їхній допуск до такого виду робіт має ґрунтуватися на проходженні медичного огляду при прийнятті на роботу та систематичного проходження його щорічно, а також укладенні з такими працівниками строкового договору на термін, за який у них може виникнути професійне захворювання. Такий строк укладення трудового договору має визначатися за рекомендаціями МОЗ України на підставі статистики терміну виникнення професійних захворювань.

Список використаних джерел

1. Маленин Н. С. Правовые принципы, нормы и судебная практика // Государство и право. 1996. №6. С. 13.
2. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : ПКМ України від 26 вересня 2013 р. № 717. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>
3. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : ПКМ України від від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>
4. Про правовий режим надзвичайного стану : Закон України в ред. від 28.12.2015 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1550-14>
5. Стасів О. В. Конституційні засади трудового права України: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2012. 16 с.

6. New Oxford American Dictionary, Second Edn., Erin McKean[en] (editor), 2051 pages, May 2005, Oxford University Press, ISBN 0-19-517077-6.

References

1. Malenin, N. S. (1996). Pravovye principy, normy i sudebnaja praktika // *Gosudarstvo i pravo*, 6, 13.
2. *Pro zatverdzhennia Derzhavnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhyvostej zhinok i cholovikiv na period do 2016 roku*. PKM Ukrainy vid 26 veresnia 2013 r. № 717. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>
3. *Pro zatverdzhennia Derzhavnoi sotsial'noi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhyvostej zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku*. PKM Ukrainy vid vid 11 kvitnia 2018 r. № 273. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>
4. *Pro pravovyj rezhym nadzvychajnoho stanu*. Zakon Ukrainy v red. vid 28.12.2015 r. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1550-14>
5. Stasiv, O. V. (2012). *Konstytutsijni zasady trudovoho prava Ukrainy*: avtoref. dys... kand. iuryd. nauk: 12.00.05; Nats. akad. nauk Ukrainy, In-t derzhavy i prava im. V. M. Korets'koho. Kyiv.
6. *New Oxford American Dictionary*, Second Edn., Erin McKean[en] (editor), 2051 pages, May 2005, Oxford University Press, ISBN 0-19-517077-6.

PECULIARITIES OF USING SOME UKRAINIAN CONSTITUTIONAL NORMS IN LABOUR LEGISLATION

O. Stasiv

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

The article deals with some Ukrainian constitutional norms and their application in labour legislation. The author emphasizes the importance of complying the laws and other statutory acts with the constitutional norms, as their foundation. Additionally, the mentioned above norms possess strong legal power and priority not only during their implementation, but as well during international acts ratification. That is the reason why passing the norms which contradict or do not correspond to the constitutional norms is unacceptable. In this context Part 2 Article 71 of the Code of the Labour Laws of Ukraine, which defines the order of involving employees in work during days off, cannot be applied. Actually, elective body of primary trade union accepts such an involvement instead of an employee. As well some of the exceptional cases mentioned in Part 2 Article 71 of the Code of the Labour Laws of Ukraine do not correspond to Ukrainian constitutional norms, i.e. do not relate to cases which are not considered forced labour.

It is argued that Parts 2 and 5 Article 43 of the Constitution of Ukraine partially contradict to each other taking into account the way they are used in current labour legislation. This case can possibly be solved through amending the Constitution of Ukraine and annulling Part 5 Article 43 in the part where it goes about prohibiting women from working at jobs which are hazardous for their health.

Keywords: constitutional norms, labour legislation, equality, forced labour.

*Стаття: надійшла до редакції 24.09.2018
прийнята до друку 01.11.2018*