

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Із загостреннями економічної та політичної кризи в Україні підвищується значення трудового права, як регулятора суспільних відносин у сфері несамотійної праці на підставі трудового договору. Останнім часом в нашій державі на законодавчому рівні нівелюється соціальне призначення трудового права, як права соціального. Це свідчить про значні вади системи правового забезпечення трудових прав та інтересів працівників. В результаті, на сьогодні, маємо недооцінку соціального призначення трудового права, і як підсумок цьому, чисельні порушення прав та законних інтересів працівників.

Закріпивши у ст. 46 Конституції України право громадян на соціальний захист [1], на найвищому законодавчому рівні було створено умови для відходу від соціального забезпечення. А природа соціального забезпечення невід'ємно пов'язана із несамотійною працею людини. Сьогодні соціальне забезпечення залишилось як правова можливість тільки у межах соціального партнерства. При цьому, враховую економічну нерівність основних суб'єктів трудового права та відсутність потужного профспілкового руху, такі правові можливості залишаються нереалізованими.

Згодом, у трудовому законодавстві, з'являється термін «найманий працівник», що на наш погляд, є концептуально неприйнятним терміном для характеристики несамотійної праці вільної особи на підставі трудового договору [2]. Розвиток правового регулювання трудових відносин в Україні, безумовно, має забезпечувати такий правопорядок який відповідає реальним явищам економічної дійсності. Однак, цей правопорядок має уособлювати у собі все розмаїття правових відносин індивідуального, колективного, приватного та публічного характеру. Реалізація такого правового регулювання можлива шляхом забезпечення «справедливого балансу» закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту прав і свобод осіб та їх груп, зокрема у сфері праці. Прецедентне право Європейського суду з прав людини «справедливий баланс» розглядає як розумну пропорцію між використаними засобами і досягнутими цілями [3], а отже право, усіма своїми засобами, повинно збалансувати загальні інтереси суспільства та права і законні інтереси держави, роботодавців та працівників.

Яскравим прикладом відсутності «справедливого балансу» у

трудовому законодавстві є зміни від 28.12.2014 р. у ст. 24 КЗпП України в частині порядку допуску працівника до роботи [4]. Так, раніше фактичний допуск до роботи давав підставу вважати, що трудовий договір укладено. На сьогодні, працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору із відповідним оформленням та повідомленням відповідному держоргану. Така позиція законодавця свідчить про порушення ст. 22 Конституції України, яка не допускає звуження змісту та обсягу існуючих прав громадян. Зокрема, названі зміни посягають на право працівника на оплату праці. Створено умови, в яких людина намагаючись отримати роботу, буде працювати за дорученням та з дозволу роботодавця не чикаючи ознайомлення із наказом під розпис. У переважній більшості, сучасні українські працівники не мають нічого окрім своїх здібностей до праці та здатності працювати за трудовим договором. В умовах зростання безробіття та економічної нерівності працівників та власників засобів виробництва, перші вимушені погоджуватися на будь-які умови праці, щоб забезпечити себе та членів своєї сім'ї засобами для існування.

У свою чергу, роботодавець, на якого покладено обов'язок документального оформлення трудових відносин, в порушення прав працівника може оформити кадрову та звітну документацію пізніше ніж працівник приступив до виконання роботи обумовленої трудовим договором. Зловживаючи своїм правом прийому на роботу, роботодавці мають можливість порушувати право працівника на оплату праці, посиляючись на суб'єктивні причини при оформленні трудового договору. Ускладнює ситуацію й слабка позиція профспілок у частині захисту трудових прав працівників. А корумпованість судів зводить нанівець захист права працівника на оплату праці у разі затримки оформлення трудового договору. Не виправляє ситуації й шаленні штрафи за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) (ст. 265 КЗПП).

До цієї проблеми примикає відсутність оперативних дієвих механізмів контролю за додержанням законодавства про працю. Отже, зазначені зміни погіршили правове становище працівника, що є неприпустимим у демократичній, правовій державі. Наведене демонструє нехтування законодавцем природою трудового права та його соціальним призначенням. Необхідно відмітити, що закріплення, реалізація, гарантування, охорона та захист трудових прав, свобод і законних інтересів громадян та їх груп є ключовим завданням держави у сфері праці. Будучи правом соціальним, трудове право спрямоване на впорядкування та надання правової форми суспільним відносинам, заснованим на несамотійній праці. Держава повинна забезпечити максимальний рівень захисту прав працівників, а не створювати умови для зловживання роботодавцями своїми правами. Соціальний ефект від

реалізації норм трудового права має проявлятися, як справедлива оплата праці, належні умови праці та відпочинку, високий рівень трудової активності громадян. Нажаль, в Україні цього не відбувається.

Розуміння та переосмислення соціального призначення трудового права в сучасних умовах, на нашу думку, виступає актуальним науково-практичним завданням. Проголошуючи Україну демократичною, соціальною, правовою державою законодавці мають реформувати трудове законодавство на основі «людоцентризму». Така наша позиція в повній мірі відповідатиме ст. 3 Конституції України, яка проголосила, що людина, її життя і здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

Отже ми стверджуємо таке: (а) в процесі переходу від радянської моделі організації суспільно-корисної праці до запровадження множинності форм залучення до праці, Україна показала нездатність забезпечити реальні механізми захисту економічно слабкої сторони трудового договору – працівника. Сьогодні трудове законодавство створює умови порушення прав працівників, на противагу тому, що саме трудове право призначено знижувати рівень напруги в суспільстві та забезпечувати баланс інтересів держави, роботодавців та працівників; (б) державна політика, у сфері правового регулювання несамостійної праці, будується виключно на економічних інтересах роботодавців та держави, що повністю суперечить соціальній природі трудового права. Пригнічення працюючого населення через погіршення правового становища працівника шляхом прийняття антисоціальних норм в законодавстві, у супереч природі трудового права, неминуче призведе до підвищення соціальної напруги економічно активного населення України; (в) головне! Трудове право є не лише регулятором використання несамостійної праці в інтересах власників засобів виробництва та способом наповнення бюджетів держави, а в першу чергу, за своєю правовою природою воно є правом соціальним.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141 (із змінами, внесеними згідно із Законом України № 742-VII від 21 лютого 2014. – ВВР. – 2014. – № 11. – Ст. 143).

2. Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми право розуміння // Вісник Національної юридичної академії України ім. Я. Мудрого. Серія: Економічна теорія та право. – Х. : Право, 2010. – № 2. – С. 174-184.

3. Справа «Федоренко проти України»: Рішення Європейського суду з прав людини від 01.06.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_041.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації

УДК 349.24 (043.2)

Лавренко Б. В., аспірант,
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України, м. Харків, Україна

ОКРЕМІ ПРИНЦИПИ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Дисциплінарна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності; її дослідженню присвячено низку робіт, однак її загальновизнану концепцію ще не розроблено.

Під даним видом відповідальності відповідно до діючого законодавства України варто розуміти винне порушення трудової дисципліни й службових обов'язків. Такі порушення можуть бути виражені як у діях, так і в бездіяльності, допускатися як свідомо, так і з необережності. Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, сутність якого полягає в невиконанні або в неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових чи службових обов'язків.

Варто зауважити, що слід розмежовувати види дисциплінарної відповідальності – загальну та спеціальну.

Загальна дисциплінарна відповідальність регулюється лише Кодексом законів про працю України та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Згідно зі ст. 147 даного Кодексу за порушення трудової дисципліни до працівників може бути застосовано лише один з заходів стягнення – догана або звільнення. Вона встановлена для всіх робітників і службовців. Її правила, що визначають види стягнень, порядок їх застосування і зняття, певною мірою віддзеркалюються й у спеціальній дисциплінарній відповідальності, але остання має багато особливостей і є винятком із загальної. Тому в усіх випадках, коли не може бути застосована дисциплінарна відповідальність спеціальна, діє загальна [1].

Другий вид – спеціальна дисциплінарна відповідальність – регламентується не тільки КЗпП України, але й спеціальними нормативними актами. Даний вид дисциплінарної відповідальності встановлена для вузького кола працівників; її суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами: статутами, положеннями, законами; передбачає застосування специфічних заходів дисциплінарного впливу. Найхарактернішими рисами спеціальної дисциплінарної відповідальності