

**ЧИННИЙ КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ
ТА ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ВІД 22.04.2013:
ГУМАНІСТИЧНО-ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ**

**THE CURRENT CODE OF LABOUR LAWS OF UKRAINE
AND THE DRAFT LAW OF LABOUR CODE OF UKRAINE OF APRIL, 24, 2013:
HUMANISTIC AND COMPARATIVE ASPECT**

Кузьменко Г.В.,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У статті наведені основні сучасні підходи до розуміння принципу гуманізму в трудових відносинах. Запропоноване поняття принципу гуманізму в трудовому праві. Здійснений аналіз деяких норм чинного Кодексу законів про працю України та Проекту Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року з огляду на критерій дотримання в них принципу гуманізму.

Ключові слова: принцип гуманізму, гарантії та пільги, комфортність трудової діяльності, державний захист, мобінг.

В статье приведены основные современные подходы к пониманию принципа гуманизма в трудовых отношениях. Предложено понятие принципа гуманизма в трудовом праве. Осуществлен анализ некоторых норм действующего Кодекса законов о труде Украины и Проекта Трудового кодекса Украины от 22 апреля 2013 года с учетом степени соблюдения в них принципа гуманизма.

Ключевые слова: принцип гуманизма, гарантии и льготы, комфортность трудовой деятельности, государственная защита, моббинг.

Basic modern tendencies within understanding of principle of humanism in labour relations have been revealed in present article. The definition of the principle of humanism have been proposed. The analysis of some current provisions of the Code of Labour Laws of Ukraine and the draft law of Labour Code of Ukraine of April, 22, 2013 has been accomplished in compliance with observance of the principle of humanism.

Key words: principle of humanism, guarantees and favours, comfort of labour activity, public maintenance, mobbing.

Постановка проблеми. Трудові відносини виникають у житті кожної людини, яка починає усвідомленою працею заробляти собі на життя. Право на здійснення бажаної трудової діяльності, яка б стала надійною основою гідного та вільного від злиднів життя, давно стало міжнародним стандартом у сфері праці, перейшовши з категорії соціально-економічних прав у площину природних, невідчужуваних прав. Загальновизнане положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [1] зобов'язує держав-учасниць визнавати право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і здійснювати належні кроки до гарантування цього права. Цей юридичний постулат знайшов своє відображення в ст. 43 Конституції України [2], визначивши, таким чином, пріоритетні соціально-економічні курси розвитку держави. Однак проблема концентрується в тому, як саме уряд виконує поставлені перед ним завдання, які способи досягнення мети обирає, якими методами воліє будувати виробничо-трудова гармонію й суспільство соціального партнерства замість експлуатаційного невігластва. Безсумнівно, успіх досягається лише в тому випадку, коли враховуються інтереси кожної групи учасників трудових відносин, а реформування законодавства про працю здійснюється з урахуванням принципів відповідальності за власні дії, демократії, актуаль-

ності, добросовісності й найголовніше – гуманізації сфери реалізації права на працю.

На разі всю увагу державних та громадських інституцій прикув до себе проект Трудового кодексу, зареєстрований у Верховній Раді України 22 квітня 2013 року під номером 2902 [3], у якому здійснено спробу консолідувати чинне законодавство про працю задля уникнення подвійного тлумачення та колізій, усунення існуючих прогалин. Проект демонструє спробу закріпити більш прогресивні та сучасні підходи в правовому регулюванні трудових та тісно з ними пов'язаних відносин.

Метою цієї статті є формування наукового уявлення про ступінь реалізації та дотримання принципу гуманізму в нормах Проекту Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року № 2902 шляхом компаративістського аналізу деяких його положень із чинним Кодексом законів про працю України [4].

Стан дослідження. Першим дослідником, який ще в радянські часи з наукових позицій розкрив витоків втілення ідей гуманізму в нормах трудового права, став О.І. Процевський. Однак принцип гуманізму в трудовому праві як такий ніколи не був об'єктом самостійного наукового дослідження, що утворило теоретичну та практичну неоднозначність у його змістовному наповненні. З традиційної точки зору принцип гуманізму повністю розкривається у своєму цільовому призначенні в правових

відносинах із скасування та пом'якшення покарання за вчинене правопорушення. Такий підхід прийнятний як для адміністративного, кримінального [5, с. 186–189], так і трудового права, коли йдеться про дисциплінарну відповідальність [6, с. 448–471]. Однак більшість фахівців трудового права відстоюють позицію, що принцип гуманізму розкривається не тільки в пом'якшенні юридичної відповідальності. Так, професор В.І. Щербина вважає, що останній знаходить своє втілення в «гарантованій можливості розвитку особистості людини в трудових відносинах; комфортності трудової діяльності; державному захисті (заступництві) тих, хто не може на рівних конкурувати на ринку праці (інваліди, працівники з сімейними обов'язками, молоді фахівці)» [7, с. 101]. Разом із цим у вітчизняній науці існує думка, що принцип гуманізму в трудовому праві розкривається і через забезпечення права працівників на охорону праці та їх працездатності, права на відмову виконувати роботу, яка становить небезпеку для життя та здоров'я, а також через створення безпечних та сприятливих умов праці, обмеження робочого часу відпочинком [8, с. 243].

Виклад основного матеріалу. У свідомості українців однозначне уявлення про те, у чому виражається принцип гуманізму в трудових відносинах, також не сформоване. Наприклад, за результатами бліц-опитування, проведеного в соціальній мережі «В контакт» з сорока дев'яти респондентів віком від 23 до 35, мешканців різних регіонів України, 12,2% відсотки відповіли, що принцип гуманізму в трудовому праві для них розкривається в наданні гарантій та пільг окремим категоріям працюючих (вагітним жінкам, особам із сімейними обов'язками, інвалідам, неповнолітнім і т.п.); 8,2% зазначили, що гуманізм виражено в достойній винагороді за працю, яка забезпечує гідні умови життя працівника та його родини; для 4,1% принцип гуманізму втілено в обмеженні робочого дня часом відпочинку, у наданні щорічної оплачуваної відпустки та у праві на оплачувану відпустку у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; 8,2% відповіли, що для них це заборона примусової праці; 2% опитуваних принцип гуманізму пов'язують із забезпеченням гідних умов праці; і, насамкінець, 65,3% респондентів вважають, що принцип гуманізму в трудовому праві виражається у всьому переліченому вище [9]. З наведеного можна зробити висновок, що людське осмислення принципу гуманізму в трудовому праві досить розмите. Здебільшого широкий підхід до розуміння цього явища є більш популярним. Таким чином, у науковому відношенні принцип гуманізму в трудовому праві можна розглядати в широкому та вузькому змістах. Широким змістом охоплюються майже всі трудові відносини, які виникають у контексті таких аспектів:

1) *Соціального* – забезпечення повноправ'я, рівності, усестороннього розвитку особистості в трудових відносинах; поваги до особистої гідності працівника та роботодавця; недопущення дискримінації за будь-якою ознакою; примусової праці; забезпечення здорового емоційного клімату в колективі; дотри-

мання безпеки та охорони праці; соціальної безпеки; гарантування державної підтримки під час тимчасової непрацездатності працівника.

2) *Організаційного* – забезпечення гідних та сприятливих працевлаштуванню, трудовій діяльності і кар'єрному зростанню умов, заходів з охорони праці, раціональне обмеження робочого часу, забезпечення та дотримання права на відпочинок;

3) *Економічного* – забезпечення такого рівня винагороди за працю, який би гарантував достойний економічний рівень життя працюючого та його родини.

У вузькому змісті принцип гуманізму варто пов'язувати, на нашу думку, з обов'язком держави створювати та гарантувати пільгові режими для окремих категорій робітників, які на ринку праці з тих чи інших обставин знаходяться в нерівних позиціях з іншими, а також із пом'якшенням чи скасуванням відповідальності в трудових відносинах. Саме в контексті вузького підходу до розуміння принципу гуманізму спробуємо розглянути відповідні положення Проекту Трудового кодексу України.

Номінально принцип гуманізму як засіб регуляції не закріплений ні в чинному Кодексі законів про працю України, ні в Проекті Трудового кодексу України. І хоча в багатьох нормах він набув непрямого втілення, лишати поза увагою відсутність нормативного визначення принципу гуманізму як основної засади регулювання трудових відносин усе ж не варто. На нашу думку, дещо роздугу ст. 3 Проекту Трудового кодексу України можна впорядкувати, визначивши базові витоки державно-правового регулювання трудових відносин (демократизм, соціальний мир, рівноправ'я, гуманізм тощо) та розкривши зміст кожної з них, наприклад, гуманізму – як гарантування поваги до гідності та честі особистості, пріоритету її життя та здоров'я в трудових відносинах; забезпечення державного захисту шляхом надання пільг соціально вразливим категоріям працівників; створення здорових, безпечних, належних умов праці та відпочинку; комфортного робочого середовища, недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці; адекватності покарання вчиненому правопорушенню, неприпустимості мобінгу та емоційного насилля у сфері трудових відносин.

Особливості трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців, у тому числі жінок, неповнолітніх осіб, регулює книга 4 Проекту Трудового кодексу України. Щодо праці молоді проект не вніс жодних суттєвих інновацій. Однак позитивним нововведенням четвертої книги є визначення окремої категорії працівників – працівників із сімейними обов'язками (до неї входять мати, батько, усиновлювачі, опікуни, піклувальники, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених законопроектом, – інші члени сім'ї) та надання їм низки пільг, що не передбачають норми чинного Кодексу законів про працю України, а саме: квоти робочих місць на підприємствах (ст. 35), відсутність випробування під час прийняття на роботу (ст. 48), переважне право на залишення на роботі при прове-

денні скорочення (ст. 102), окремих режим залучення до роботи в нічний час (ст. 140), надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят (ст. 288), направлення у відрядження (ч. 3 ст. 254), поширення пільг щодо заборони звільнення таких працівників (ст. 118), встановлення режиму неповного робочого часу (ч. 3 ст. 133), надання щорічної трудової відпустки повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи (п. 1 ч. 2 ст. 181), поширення гарантій при прийнятті на роботу (ст. 268) [3]. Таким чином, Проектом Трудового кодексу України розширено межі традиційного погляду на виховання дітей, якому була властива гегемонія материнства. Врахування того факту, що вихованням дітей можуть займатись не тільки жінки-матері, але й одинокі батьки, бабусі, дідусі тощо надзвичайно виправдане. Гуманне ставлення, що криється в соціально-економічній підтримці працівників, щойно розпочавших виховання майбутніх членів соціуму, заохочення батьківства, опікування та піклування трудовими пільгами притаманні коректно сформованому законодавству.

Викладене вище не означає, що Проект Трудового кодексу України обмежує жінок у їх правах порівняно з нормами чинного Кодексу законів про працю України. Так само як і раніше, у силу фізіологічних особливостей організму, жінки не залучаються до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці. У нічний час їх праця законодавчо обмежена, а для тих, хто поєднує роботу з материнством, збережено деякі традиційні пільги. Однак викликає тривогу норма ст. 118 Проекту Трудового кодексу України, де, на відміну від ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України, відсутній обов'язок для роботодавця працевлаштувати жінку, яка була звільнена за ініціативою роботодавця у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця. Чинне законодавство допускає таке звільнення лише з обов'язковим працевлаштуванням жінки. Новостворена норма повністю перекладає тягар пошуку нового місця роботи і працевлаштування на плечі слабкої статі й скасовує державну гарантію щодо підтримки вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до п'ятнадцяти років або дитини-інваліда, позбавляючи себе цим гуманістичної суті. Для новітнього трудового законодавства держави соціального спрямування таке нормативне положення є неприйнятним та потребує доопрацювання.

Саме під час повторного розгляду Проекту Трудового кодексу України взято до уваги ще одну пропозицію щодо припинення трудових відносин з одинокими матерями, які самостійно виховують дітей. Так, попередній варіант проекту передбачав можливість звільнення таких жінок з ініціативи роботодавця за «неналежне виконання обов'язків». Це положення запросто могло тлумачитись останніми на власний розсуд. На разі цю норму виключено.

Викликає сумніви і ст. 399 Проекту Трудового кодексу України в частині підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності. Твердження, що

притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника є зайвим, адже будь-яке правопорушення і так не може мати місце без наявності факту вини як обов'язкового його елементу. Тому дублювання базової концепції теорії права тут не є доцільним. Водночас заслуговує уваги пропозиція законодавця про невинуватість працівника, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив «такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності» [3]. Таке тлумачення, на нашу думку, є виправданим із позиції гуманності та справедливості, адже врахування такого фактору, як дбайливість, старанність, акуратність у ставленні до виробничого майна стане обов'язковою обставиною для врахування при розгляді трудових спорів, тому що вона може скасувати або пом'якшити ступінь відповідальності особи.

Аналізуючи відповідальність працівника за Проектом Трудового кодексу України, варто зупинитись і на окремому її виді – на матеріальній відповідальності. Другий параграф восьмої книги проекту встановлює матеріальну відповідальність працівників за заподіяну роботодавцеві шкоду та передбачає, що «матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків» (п. 1 ст. 403) [3]. Тут же встановлено матеріальну відповідальність працівника в розмірі середньої місячної заробітної плати (п. 1 ст. 404), тоді як норми чинного законодавства про працю відразу розрізняють матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, причому не більше свого середнього місячного заробітку (ч. 1 ст. 132) [4]. Зазначене спонукає до висновку, що проект зобов'язує працівника сплатити за заподіяну майнову шкоду свій повний середньомісячний заробіток, виключаючи випадки, де розмір фактично заподіяної ним шкоди менший розміру середнього заробітку. Варто зауважити, що в країні з високими фінансово-економічними ризиками така безальтернативність може стати згубною, адже більшість працюючих не має жодного додаткового джерела доходів, окрім заробітної плати. Водночас норма ст. 408 Проекту Трудового кодексу України закріплює, що «розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей із врахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами» [3]. Це свідчить про недостатнє опрацювання положень новітнього законодавства. Тому першу частину ст. 404 Проекту Трудового кодексу України слід викласти в такій редакції: «За шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше розміру середньої місячної заробітної плати».

Окрім цього, дається взнаки панівне положення роботодавця у сфері відповідальності в трудовому

праві. Так, проект ніяк не деталізував відповідальність роботодавця перед працівником, передбачивши її лише за невиконання норм трудового права в цілому, незабезпечення збереження та цілісності майна працівника, а також завдання моральної і матеріальної шкоди працівникам. Натомість на користь роботодавця уведено норму про те, що «розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні» (ч. 7 ст. 403) [3]. Це здається цілком логічним та гуманним, коли йдеться про захист роботодавців від працівників з нечесною мотивацією. Тому для того, щоб уникнути дисбалансу між обсягами відповідальності роботодавця та працівника, слушно було б доповнити Главу 2 Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» Проекту Трудового кодексу України нормами про відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати, незаконне позбавлення права працювати, незабезпечення безпечних умов праці та здорового психологічного клімату, невжиття заходів

із недопущення мобінгу або булінгу в трудових колективах тощо.

Висновки. Трудовий кодекс України має стати провідним документом у сфері регламентації трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Звичайно, що новий кодекс має охоплювати якнайширше коло відносин у правовому регулюванні праці, проте це не означає, що його положення мають бути дубльованими, суперечливими чи антигуманними. Принципи гуманізму й соціального миру повинні бути орієнтирами в побудові законодавчо-трудового масиву та наближенні його до світових трудових стандартів. Гуманістичний характер норм майбутнього кодексу має стати підтримкою і впевненістю кожного працівника та роботодавця в реалізації його права на працю, гарантуючи соціальний паритет, виробниче повноправ'я, непорушність свобод працюючих та захист найслабших. А для цього потрібне методичне удосконалення норм Проекту Трудового кодексу України, враховуючи уявлення українців про принцип гуманізму в трудових відносинах, тому що вони уособлюють найгостріші потреби та першочергові вимоги суспільства у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
2. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. : Україна, 1996. – 54 с.
3. Проект Трудового Кодексу України від 22 квітня 2013 року № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
4. Кодекс законів про працю України : Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50.
5. Жидких І.В. Реализация принципа гуманизма при назначении наказания / И.В. Жидких // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1 : «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». – 2008. – № 2. – С. 186–189.
6. Полетаев Ю.Н. Принципы дисциплинарной ответственности в трудовом праве и основные методы обеспечения дисциплины труда / Ю.Н. Полетаев, Л.В. Верстунина // Lex Russica – русский закон. – 2007. – № LXVI. – № 3. – С. 448–471.
7. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України / В.І. Щербина // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 97–113.
8. Аленина І.В. О системе принципов трудового права / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. Серия : «Право». – 2008. – № 3. – С. 239–246.
9. Соціальна мережа «В контакте» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vk.com/id89759260>.