

УДК 349.2(477)

Ірина Василько,*канд. юрид. наук, доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Стаття присвячена узагальненню характеристики принципів реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Проведено систематизацію принципів реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, шляхом аналізу. Наголошено, що принципи трудового права насамперед мають регулююче значення, впливаючи на правову поведінку суб'єктів трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносин, та виступають як вихідна точка для подальшого розвитку законодавчої та правозастосовної діяльності.

Ключові слова: принципи, принципи права, принципи трудового права.

Постановка проблеми. З переходом нашої країни до ринкової економіки в системі трудового права виникли нові поняття та відносини. Це спричинило ряд змін у трудовому праві і праві соціального забезпечення. Історичний досвід розвитку суспільства визначає важливість інституту трудових прав громадян в усіх цивілізованих державах світу. Право на працю людини закріплюється не лише у внутрішніх законах держав, а й міжнародними нормативно-правовими актами. Нині у трудовому законодавстві великої кількості держав світу значна увага приділяється проблемам подолання проявів дискримінації та забезпечення рівності прав працівників у трудових відносинах. Особлива роль при цьому належить процесу обґрунтування ствердження відповідних принципів, які мають суттєво підвищити якість та ефективність забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників. Саме тому необхідно більш детальну увагу приділити аналізу принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Стан дослідження. Дослідженню проблеми, пов'язаної з особливостями реалізації принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, приділяли увагу такі науковці, як М. Г. Александров, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, В. В. Лазор, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, С. М. Прилипка, О. У. Процевський, О. М. Ярошенко та інші.

Метою статті є визначення, розкриття змісту та систематизація принципів реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Виклад основного матеріалу. Принципи права є результатом багатомісячного розвитку людства, результатом осмислення закономірностей розвитку суспільства в цілому, втілення демократичної та гуманістичної традиції.

Узагальнюючи наукові погляди вчених щодо визначення сутності таких понять, як «принцип» та «принципи права», ми дійшли висновку, що принципи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, визначено як вимоги, що лежать в основі галузі трудового права, визначають її сутнісний зміст та спрямованість як регулятора трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, а також зумовлюють характер її внутрішньої організації як єдиної, злагодженої, цілеспрямованої системи. Традиційно у теорії права принципи класифікують залежно від того, на яку сферу правових норм вони поширюються. Так, на думку Л. С. Явич, існує три основні групи принципів права: загальні, галузеві, міжгалузеві [1, с. 142]. Загальні принципи – це основні начала, які визначають найбільш суттєві риси права у цілому, його зміст і особливості як регулятора усієї сукупності суспільних відносин. Вони з однаковою силою діють в усіх галузях права незалежно від характеру і специфіки суспільних відносин, що ними регулюються [2, с. 143]. Галузеві правові принципи характеризують найважливіші

риси конкретної галузі права (наприклад, адміністративного або цивільного права). Галузеві принципи підкреслюють особливості конкретної галузі права і нарівні з предметом і методом сприяють індивідуалізації галузі як самостійної в загальній системі права [3, с. 162]. Галузеві принципи, незважаючи на їхню відносну стабільність, не є незмінною аксіомою і повинні відповідати змінам, що відбуваються у суспільстві. Міжгалузевими називаються принципи, що діють відразу в кількох галузях права. Майже всі принципи мають міжгалузевий характер, бо більш-менш одноманітно виражені в нормах кількох галузей права [4].

На нашу думку, принципи трудового права, що забезпечують трудові права працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, умовно можна поділити на дві групи. До першої групи належать загальні принципи права, зокрема: принцип законності; принцип справедливості; принцип рівності; принцип свободи праці. З погляду В. В. Конейчикова, принцип законності виражається у здійсненні всіх правових форм діяльності держави, функціонуванні громадського суспільства, громадян на основі й відповідно до норм права, природних прав та обов'язків людини [5]. Зміст принципу законності становить система конкретних вимог, до основних із них належать: – продумана система правових демократичних законів і інших нормативно-правових актів; – забезпечення верховенства закону в системі правових актів; – відповідність підзаконних нормативних актів законам і Конституції; – чітке формулювання і закріплення компетенції, функціональних прав і обов'язків всіх державних органів і їх посадових осіб, підприємців і організацій, політичних партій і громадських об'єднань, їхнього правового статусу; – закони та інші нормативно-правові акти є загальними й обов'язковими для всіх учасників суспільних відносин, для яких їх суворе дотримання є беззаперечним; – неприпустимість протиставлення вимогам закону доцільності та раціональності.

У контексті нашого дослідження принцип законності полягає в тому, що всі трудові договори між працівником та фізичною особою-підприємцем мають бути укладені відповідно до чинного законодавства України. Порядок укладання та зміст трудового договору визначені Законами України та іншими нормативно-правовими актами. Дотримання всіх умов та змісту договору є обов'язковим для всіх сторін, і невиконання їх може призвести до настання відповідальності. Усі спори, що виникають між працівником і роботодавцем, можуть бути вирішені лише у встановленому законами порядку. Таким

чином, принцип законності є дуже важливим з точки зору захисту прав працівників, які є найбільш вразливою стороною у разі укладання трудового договору з фізичною особою-підприємцем.

Принцип справедливості із загальноправової точки зору означає, що право виступає як міра справедливості в усіх сферах життєдіяльності людини. Принцип справедливості містить у собі вимогу відповідності між практичною роллю різних індивідів (соціальних груп) у житті суспільства та їхнім соціальним становищем, між їхніми правами та обов'язками, злочином і покаранням, заслугами людей та їхнім суспільним визнанням. Принцип справедливості є важливим у вирішенні конкретних юридичних справ (наприклад, у визначенні міри кримінального покарання) [6, с. 24-25].

З точки зору принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, принцип справедливості полягає у тому, що кожен працівник має право на справедливі умови праці. До таких умов належить: справедлива зарплата і рівна винагорода за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [7, ст. 23; 8].

Становлення принципу рівності в українському праві напряму пов'язане з розвитком ідеї конституціоналізму в період національного відродження. Найвагоміше значення у цьому плані мають конституційні проекти: «Начерки Конституції Республіки» Г. Л. Андрузького (1846-1847 рр.). Уперше в українській правовій думці зміст та значення принципу рівності було розкрито у перших двох конституційних проектах Георгія (Юрія) Левовича Андрузького 1846-1847 рр. Зокрема, одна з одинадцяти частин другого проекту конституції мала назву «Про рівність» [9]. Нині принцип рівності всіх громадян та організацій перед законом та судом є однією з найзагальніших умов сучасних правових систем. Закріплення цього принципу вважається неабияким здобутком суспільства, зумовленим імперативами цивілізації, об'єктивно існують [10, с. 20]. Принцип рівності закріплений у багатьох статтях Трудо-

вого Кодексу. Він передбачає заборону дискримінації у сфері трудових відносин. Так, наприклад, роботодавець не може вдаватися до необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу [11]. Заборона такої відмови є важливою гарантією реалізації права на працю: кожна особа має рівні права для влаштування на роботу. З урахуванням практики необґрунтованою відмовою слід вважати: по-перше, незаконну відмову, причини якої належать до заборонених законодавством; по-друге, ту, що не стосується професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу; по-третє, немотивовану відмову, тобто відмову без посилання на будь-які причини (у тому числі й законні) [12].

У ст. 43 Конституції України закріплено принцип свободи праці: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [13]. У цій же статті говориться про заборону використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [14].

До другої групи принципів, що забезпечують трудові права працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, належать принципи, що є найбільш властивими саме для трудового права. До них належать: принцип домовленості (договірний характер); принцип визначеності трудової функції; принцип матеріальної зацікавленості; принцип безпеки праці; принцип забезпечення права на працю; принцип забезпечення права на обов'язкове соціальне страхування працівників; принцип забезпечення права працівників на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; принцип соціального партнерства.

Принцип домовленості, або принцип договірності, тісно пов'язаний з принципом законності. Перед тим, як почати трудові відносини, працівник та роботодавець – фізична особа-підприємець – повинні в обов'язковому порядку укласти трудовий договір, в якому обумовлюються всі умови праці. Пункти угоди не повинні суперечити Законам України та іншим нормативно-правовим актам. Стаття 2 КЗпП конкретизує право на працю, проголошене Конституцією України, визначаючи, що воно реалізується шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації. При цьому вільний вибір професії, роду занять і роботи забезпечується державою. Робота, що виконуватиметься працівником, тобто трудова функція, визначається угодою між сторонами [12, ст. 21]. Таким чином,

закріплюється принцип договірності характеру трудових відносин.

Принцип укладання договору тісно пов'язаний з наступним принципом визначеності трудової функції, який полягає у встановленні трудової функції в договірному порядку, а конкретна форма застосування праці працівника визначається вільним волевиявленням самого працівника і роботодавця. Умова про трудову функцію, що виконуватиметься працівником, – це основа трудового договору [15, с. 141]. Він не може вважатися укладеним, якщо сторони не домовляться щодо професії, спеціальності, кваліфікації чи посади працівника. У КЗпП закріплюється принцип договірності характеру трудових відносин і визначеності трудової функції, яка виконується працівником. Право на працю працівники реалізують шляхом укладення трудового договору, в якому, власне, трудова функція і визначається [12].

Принцип матеріальної зацікавленості є одним із найбільш важливих для працівників. Законом України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» конкретизоване право на винагороду і закріплено принцип матеріальної зацікавленості працюючих у результатах своєї праці [16]. Даний принцип полягає в тому, що оплата праці повинна проводитися без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого державного мінімального рівня. Він забезпечує право працівників на отримання заробітної плати за виконану роботу, при цьому захищаючи їх від неправомірної поведінки роботодавця.

Наступним важливим та необхідним принципом є принцип безпеки праці. Він полягає в тому, що кожна людина має право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни [12]. Цей принцип забезпечується здійсненням нагляду і контролю за охороною праці, конкретизується нормами інституту трудового договору (при прийнятті на роботу та переведенні працівника на іншу роботу), нормами охорони праці, а також охорони праці жінок та молоді, державного нагляду за охороною праці, відповідальності роботодавця за ушкодження здоров'я працівника [17, с. 145].

Наступним є принцип забезпечення права на працю. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державних служб зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання,

здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [16].

Принцип забезпечення права на обов'язкове соціальне страхування працівників закріплюється в різних нормативних правових актах. Його сутністю є вимога про обов'язок роботодавця страхувати своїх працівників на випадок: тимчасової непрацездатності; відпустки по вагітності та пологах; при народженні дитини; відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку 1,5 років; пенсіями за віком, по інвалідності та у разі втрати годувальника, також пенсіями за вислугу років [18]. Система обов'язкового соціального страхування включає також страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Воно здійснюється відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV, який, передбачаючи обов'язок роботодавців здійснювати страхові відрахування, покладає відповідальність за виплату компенсацій постраждалим на виробництві (їх утриманням) на державу в особі Фонду соціального страхування [19, с. 97; 18].

Наступним є принцип забезпечення права працівників на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів. Він полягає у тому, що працівники можуть вступати в об'єднання для захисту своїх трудових прав та інтересів. Такими об'єднаннями, як правило, є профспілки, основне завдання яких – представляти інтереси працівників у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, місцевого самоврядування, здійснювати захист їхніх трудових прав [20; 12].

Останній принцип, якому, на нашу думку, слід приділити увагу, є принцип соціального партнерства, що означає участь працівників і їх представницьких органів в управлінні виробництвом і встановленні умов праці, колективних переговорах, укладанні колективних договорів і угод. Принцип соціального партнерства передбачає рівноправність сторін і дотримання норм законодавства, добровільність і обов'язковість прийнятих зобов'язань

[21]. До основних форм соціального партнерства належать такі: спільні консультації представників сторін на всіх рівнях; колективні переговори на всіх рівнях; укладання договорів та угод на всіх рівнях; погодження на національному й регіональному рівнях політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії і показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту місцевого ринку праці та виробника і т. ін.; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), заборони їм на всіх рівнях; організація примирних та арбітражних процедур на всіх рівнях; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства на всіх рівнях; спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування; участь найманих працівників у доходах підприємства на умовах, визначених колективним договором; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня, і їх вирішення шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій; обмін необхідною інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей на всіх рівнях та ін. [17, с. 154].

Висновки.

Таким чином, принципи трудового права насамперед мають регулююче значення, впливаючи на правову поведінку суб'єктів трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин та виступають як вихідні для подальшого розвитку законодавчої та правозастосовної діяльності. На сучасному етапі економіко-правового розвитку держави великого значення набуває якісне забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Це багато в чому залежить від якості законів і ефективності правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із функціонуванням ринку праці, у зв'язку з чим більш глибокого дослідження потребують принципи трудового законодавства та права в цілому.

Підсумовуючи це дослідження, можна зробити висновок про те, що принципи є одним із ключових елементів юридичного механізму забезпечення прав і законних інтересів робітників, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Особлива роль досліджуваних принципів зумовлена тим, що саме вони формують правовий базис, ідейне підґрунтя зазначеного механізму, визнаючи ті найважливіші соціальні цінності та пріоритети, що склалися і діють у суспільстві в цілому та сфері трудових відносин зокрема, з урахуванням яких повинен відбуватися

процес забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів найманих працівників. Звідси зрозуміло, що вдосконалення як законодавчого, так і правозастосовного складників системи забезпечення зазначених прав й інтересів має передбачати глибокий та змістовний аналіз сутності ключових закономірностей суспільного розвитку загалом, а також закономірностей організації, функціонування та розвитку ринку праці зокрема.

Список використаних джерел:

1. Явич Л.С. Право: суть і принципи. М.: Юрид. літ., 2001. 395 с.
2. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учебное пособие для высших учебных заведений / под ред. В.Г. Стрекозова. М., 1995. 384 с.
3. Черданцев А. Ф. Толкование права и договора: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 381 с.
4. Головатий С. П. Верховенство права : у 3-х кн. К.:Фенікс, 2006. Кн. 1: Відідеї – до доктрини. 624 с.
5. Загальна теорія держави і права: навчальний посібник / Колодій А.М., Копейчиков В.В., Лисенков С.Л., Пастухов В.П., Тихомиров О.Д. К.: ЮрінкомІнтер, 1998. С. 164.
6. Трудовое право: учебник / Бриллиантова Н. А., Киселев И. Я., Малов В. Г. и др.; под ред. О. В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 1998. С. 24–25.
7. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ : від 10 груд. 1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 груд. 1966 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
9. Трудове право України: навч. посібник / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Вид-во Ін Юре. 2003. 536 с.
10. Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юридическая литература, 1981. Т. 2. 359 с.
11. Маврін С.П. Принципи трудового права в умовах ринкової економіки. Правознавство. 1992. № 2.
12. Кодекс законів про працю : Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
13. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
14. Піскунова І.І. Принцип соціальної справедливості в сфері правового регулювання праці. Вісті вузів. Правознавство. 1989. № 6.
15. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; за ред. В. В. Копейчикова. К.: ЮрінкомІнтер, 2000. 320 с.
16. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
17. Захаров А.Л. Свобода праці як міжгалузевий принцип права і його значення для розвитку підприємств. Правове регулювання діяльності господарюючого суб'єкта. Ч. 3. Самара: Вид. Самарської державної економічної академії, 2002.
18. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46-47. Ст. 403.
19. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.
20. Дмитрієва І.К. Принципи трудового права і його предмет, значення приватноправових і публічно-правових засад (принципів). LexRussica. 2004. № 4.
21. Седова Н.П. Основні принципи правового регулювання трудових правовідносин. Актуальні проблеми юриспруденції. Випуск 4. Володимир, 2003.
22. Захаров А.Л. Свобода праці як міжгалузевий принцип права і його значення для розвитку підприємств. Правове регулювання діяльності господарюючого суб'єкта. Ч. 3. Самара: Вид. Самарської державної економічної академії, 2002.

Статья посвящена обобщению характеристики принципов реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц. Проведена систематизация принципов реализации трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц, путем анализа. Отмечено, что принципы трудового права в первую очередь имеют регулирующее значение, воздействуя на правовое поведение субъектов трудовых и других тесно связанных с ними отношений, и выступают в качестве отправных начал для дальнейшего развития законодательной и правоприменительной деятельности.

Ключевые слова: принципы, принципы права, принципы трудового права.

The article is devoted to the generalization of the characteristics of the principles of the implementation of labor rights of employees who work from employers – individuals. The systematization of the principles of realization of labor rights of employees who work from employers – individuals through analysis is carried out. It is emphasized that the principles of labor law are primarily regulative, affecting the legal behavior of subjects of labor and other closely related relations and act as starting points for the further development of legislative and enforcement activities.

Key words: principles, principles of law, principles of labor law.