

3. Адміністративне право України : підручник [для юрид. вузів і ф-тів] / за ред. Ю. П. Битяка. Х. : Право, 2000. — 520 с.
4. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. — Луцьк : Вежа, 2000. — 558 с.
5. Колшаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колшаков, О. В. Кузьменко. — К. : Юрінком Інтер, 2003. — 544 с.
6. Про затвердження Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади : постановою Кабінету Міністрів України від 5 листоп. 2008 р. // Офіційний вісник України. — 2008. — № 86. — С. 100. — Ст. 2889.
7. Про Громадську Раду з питань свободи слова та інформації : положення від 13 квіт. 2010 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.rada.gov.ua/svobodaslova/rada_polozh.html.

Анотація

Прихван І. І. Громадський контроль у сфері захисту суспільної моралі. — Стаття.

У статті автор аналізує особливості та способи реалізації громадського контролю у сфері захисту суспільної моралі, розкриває проблеми його інституціоналізації.

Ключові слова: суспільна мораль, громадський контроль, законодавство, правовий захист.

Аннотация

Прихван И. И. Общественный контроль в сфере защиты общественной морали. — Статья.

В статье автор анализирует особенности и способы реализации общественного контроля в сфере защиты общественной морали, раскрывает проблемы его институционализации.

Ключевые слова: общественная мораль, общественный контроль, законодательство, правовая защита.

Summary

Przykhvan I. I. A public inspection in the field of defence of public morality as. — Article.

In the given article the author has analysed features and methods of realization of public inspection in the field of defence of public morality, has exposed the problems of his institutionalization.

Keywords: public morality, public inspection, legislation, legal protection.

УДК 349.2-057.36

В. В. Марченко

КЛАСИФІКАЦІЯ УМОВ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Умови праці можна розглядати під різними кутами зору. Їх забезпечення дозволяє визначити стан справ у правозастосуванні. Чітке розуміння сторонами трудового договору своїх прав і обов'язків, гарантій їх дотримання сприяє підвищенню стабільності, продуктивності та якості у відносинах працівника і роботодавця.

Безумовно, основним регулятором трудових відносин має бути угода (договір). Сторони повинні визначати в договорі свої права і обов'язки, виходячи зі своїх інтересів, можливостей контрагента і розумного компромісу. Крім трудового договору важливу роль у встановленні умов праці відіграє колективний договір, що встановлює правила і норми, єдині тарифи і гарантії для всіх найманих працівників або їх частини (членів профспілки).

Водночас втручання держави в регулювання умов праці є необхідним. Конституція України встановлює певні засади для розробки підходів до регулювання трудових відносин. До цих визначальних положень відносяться конституційні норми, по-перше, про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність є найвищою соціальною цінністю, а утвердження та забезпечення прав і свобод людини є обов'язком держави. По-друге, Конституція безпосередньо відносить до числа прав людини право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, при цьому держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на захист від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю; право на індивідуальні та колективні трудові спори; право на соціальний захист; право на відпочинок.

Правова природа поняття «умови праці» та їх поділ на різні групи досліджувались у працях Л. Ю. Бугрова, В. С. Венедиктова, О. І. Процевського, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенка, Г. С. Гончарової, В. І. Прокопенка, Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої, А. М. Юшко та інших науковців.

В процесі проведення оновлення трудового законодавства України питання щодо визначення умов праці та їх класифікації не втрачають своєї актуальності і потребують подальшого детального теоретичного аналізу, оскільки вони безпосередньо пов'язані з правами та обов'язками працівника та роботодавця, а отже визначають їх правовий статус.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до визначення умов праці та їх видів та доповнення класифікацій умов праці.

У тлумачному словнику української мови термін «умови праці» розкривається як «правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь» [1].

Дослідники радянського періоду під поняттям «умови праці» розуміли як обсяг робіт, так і її розподіл (зміни), фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я (гарячі цехи, підземні роботи, роботи в сирому приміщенні чи при низькій температурі тощо) [2]. Отже, мались на увазі умови, в яких працює працівник, тобто «умови роботи». Л. Ю. Бугров аналізуючи поняття «умови роботи» та «умови праці», зазначав, що в якості умов праці фігурують правила (вимоги) щодо охорони праці, порядок виконання трудової функції, обсягу роботи тощо, а умовами роботи буде їх реальне втілення в тому чи іншому процесі праці [3].

У сучасних дослідженнях до умов праці відносять вимоги щодо охорони праці, порядку виконання трудової функції, обсягу роботи тощо. Так, О. І. Процевський визначає умови праці сукупністю соціальних та виробничих чинників, за яких здійснюється праця. До виробничих факторів відносять: технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови (наприклад, шкідливі, важкі, небезпечні умови праці), до соціальних — розмір оплати праці, три-

валість робочого часу, відпустки [4]. Виробничі фактори характеризують, передусім, умови роботи працівника.

Таким чином, умови праці, поділяються на соціальні (соціально-економічні), які розглядаються у широкому розумінні і характеризують відношення до них суспільства, а також виробничі, або умови праці безпосередньо на робочих місцях, тобто у вузькому розумінні.

Законодавство України про працю не містить легального визначення умов праці. Не містить чинне законодавство про працю і загальної норми, яка регламентує порядок встановлення умов праці, хоча необхідність такої регламентації відзначалася в юридичній літературі. А.Є. Пашерстник ще в 1955 році вказував, що «умови праці, не врегульовані шляхом безпосереднього законодавчого нормування, можуть визначатись колективними та індивідуальними угодами, які не повинні суперечити закону. Це положення слід закріпити в Кодексі законів про працю. Вважається, що порядок встановлення та зміни умов праці повинен бути регламентований в спеціальній статті» [5].

У трудовому праві домінує точка зору, що зміст трудового договору визначається угодою сторін, а також законодавчими та іншими нормативно-правовими актами про працю і складається з умов, зобов'язань та відповідальності сторін. Виходячи з того, що зміст визначається як сукупність умов, що формують права та обов'язки сторін, вони поділяються на дві групи.

Перша група складається з умов, що виробляються угодою сторін трудового договору. Друга група буде включати умови, які повинні міститися у трудовому договорі, що укладається між роботодавцем та працівником, в силу вимог законодавства. Навіть не аналізуючи трудове законодавство, але знаючи його сутність, можна припустити, що перевага між двома групами умов належить умовам, що включені на вимогу законодавства. Це зумовлено спрямованістю трудового законодавства на соціальний захист, що і підтверджується наявною системою нормативних актів про працю.

Таким чином, залежно від порядку встановлення, науковці поділяють умови праці на: 1) передбачені безпосередньо законодавством чи діючими на підприємствах локальними актами (нормативні, похідні) і 2) встановлені за угодою сторін (договірні) [6; 7]. До передбачених законодавством відносять умови про заробітну плату, тривалість робочого часу і часу відпочинку, підпорядкування дисципліні праці, безкоштовну видачу спецодягу тощо.

У теорії трудового права загальноновизнаним є поділ умов, що виробляються за угодою сторін трудового договору на необхідні (обов'язкові) та додаткові (факультативні) [8; 9]. Без досягнення угоди за першими з них неможливий сам факт укладення трудового договору. Однак слід зазначити, щодо розуміння кожної з необхідних умов є достатня кількість дискусій, різні правники по-різному ставляться до визначення їх змісту і по-різному обґрунтовують їх включення до необхідних умов трудового договору. У більшості випадків до необхідних умов відносять умову про трудову функцію, місце і час початку роботи. Для окремих видів трудових договорів законодавством можуть бути передбачені й інші необхідні умови (при прийнятті на роботу за сумісницт-

вом — тривалість робочого часу, за організованим набором — вид наданої житлової площі тощо).

Проект Трудового кодексу України вирішує вищезазначене питання і визначає наступний перелік обов'язкових умов трудового договору: місце роботи (із зазначенням для роботодавця — юридичної особи структурного підрозділу); час початку дії трудового договору (якщо трудовий договір укладається до виникнення трудових відносин) та час початку роботи; трудова функція, яку буде виконувати працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; оплата праці; режим праці та відпочинку; охорона праці [10].

Значення обов'язкових умов трудового договору полягає, насамперед, не у формуванні договору і наданні йому юридичної сили (як це має місце в цивільному праві, яке знає поняття «істотні умови договору», за відсутності яких договір вважається неукладеним), а має за мету гарантування працівникові його трудових прав, оскільки докладне визначення у договорі всіх умов праці забезпечить йому належний захист від свавілля роботодавця.

В якості додаткових виступають такі умови трудового договору, досягнення угоди за якими не обов'язкове для його укладення, але які можуть бути обумовлені з ініціативи сторін. До них належать умови про випробування при прийнятті на роботу, про суміщення професій, роботу на конкретному робочому місці, підвищення працівником кваліфікації, надання йому житлової площі тощо. Можливість досягнення угоди по тим чи іншим додатковим умовам може бути передбачена законодавством, колективним договором або визначатися на розсуд сторін. Надання працівникові та роботодавцю можливості встановлювати різноманітні додаткові умови дає великий простір для їх ініціативи при узгодженні цих умов, що дозволяє повніше враховувати обоєбічні інтереси сторін трудового договору.

Як видно з наведеної класифікації, умови праці встановлюються у централізованому, локальному порядку, а також за угодою сторін трудового договору. Поєднання названих форм регулювання трудових відносин є характерною рисою методу трудового права.

У залежності від значення умов праці застосовується й інша їх класифікація. В цьому плані прийнято виділяти істотні і неістотні умови праці. Практична значимість такої класифікації полягає в тому, що вона дозволяє виявити, які умови праці та в яких випадках можуть змінюватися лише за згодою його сторін, а які — підприємством в односторонньому порядку. М. І. Бару відзначав, що істотними є ті умови, які позначаються на правовому, матеріальному і моральному становищі працівника. Саме тому зміна цих умов і потребує згоди працівника [11].

У нині чинному трудовому законодавстві свобода визначення умов договорів про працю, перш за все, обмежена вимогою загального характеру: не можна погіршувати становище працівників порівняно з законодавством про працю України. Такі умови будуть вважатись недійсними (ст. 9 КЗпП України) [12]. При цьому більшість умов праці визначено законодавчо. Так, аналізу-

ючи межі свободи сторін при встановленні умов праці можна дійти до наступних висновків.

Місце роботи — умова договірна, але, як правило, об'єктивно обумовлена, якщо враховувати місце знаходження роботодавця і посаду, спеціальність, професію, на заміщення яких претендує працівник. У більшості випадків у працівника є тільки право або погодитися на запропоноване місце роботи, або взагалі відмовитися від укладення договору.

Трудова функція (робота на відповідній посаді відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації, тобто конкретний вид роботи, що доручається працівнику). Сторони вільні як у встановленні виду роботи, її обсягу, так і у встановленні посадових обов'язків, крім випадків, коли виконання робіт за певними посадами, спеціальностями або професіями тягнуть за собою надання пільг або наявність обмежень. У такому разі їх найменування та кваліфікаційні вимоги до них повинні відповідати найменуванням і вимогам, вказаним в кваліфікаційних довідниках.

Дата початку роботи, а у разі, коли укладається строковий трудовий договір, термін його дії і обставини, що обумовили його укладання. Умова про дату початку роботи договірна, сторони абсолютно вільні у її встановленні. Свобода сторін у встановленні терміну може бути обмежена об'єктивними обставинами, не залежними від волі сторін (наприклад, коли строковий трудовий договір укладається на час виконання обов'язків відсутнього працівника).

Щодо умови оплати праці, то законодавчо встановлені: мінімальний розмір оплати праці (ст. 95 КЗпП України); терміни виплати заробітної плати — не рідше, ніж два рази на місяць (ст. 115 КЗпП України); розмір оплати праці при роботі в надурочний час, у нічний час, а також у вихідні та святкові дні (ст. ст. 106–108 КЗпП України) та деякі інші вимоги. При встановленні цієї умови праці сторони вправі узгодити розмір заробітної плати (при забороні встановлювати її нижче мінімального розміру), а також встановити розмір, порядок і умови застосування стимулюючих і компенсаційних виплат — доплат, надбавок, премій (якщо по відношенню до даного працівника вони відрізняються від загальних правил, що існують в організації).

Режим робочого часу і часу відпочинку сторони вправі погоджувати, якщо ця умова для даного працівника відрізняється від загальних правил, що діють у роботодавця. Крім того, законодавцем встановлена максимальна тривалість робочого часу — не більше 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України). Для окремих категорій працівників (неповнолітніх, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці) встановлюється скорочений робочий час (ст. 51 КЗпП України). Крім того законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Встановлено граничні норми застосування надурочних робіт: надурочні роботи не повинні перевищувати більше 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України). Таким чином, на розсуд сторін залишається або скорочення граничної тривалості робочого часу, або встановлення режиму робочого часу — розподіл його по днях, змінах тощо,

і то тільки у випадку, якщо режим робочого часу для даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених у роботодавця. Звідси випливає, що на практиці свобода встановлення зазначених договірних умов, швидше за все, не реалізується: роботодавцю не вигідно зменшувати тривалість роботи, а працівник погоджується з умовами праці, що діють на підприємстві та закріплені в локальних нормативних актах. Аналогічна ситуація складається і при регулюванні часу відпочинку. Законодавець встановив види часу відпочинку; тривалість перерви для відпочинку та харчування протягом робочого дня — не більше 2 годин (ст. 66 КЗпП України); мінімальну тривалість щотижневого безперервного відпочинку (ст. 70 КЗпП України); кількість вихідних днів на тиждень з встановленням загального вихідного дня — неділі (ст. 67 КЗпП України); тривалість щорічної відпустки — не менше 24 календарних днів (ст. 75 КЗпП України); порядок надання щорічних оплачуваних відпусток (ст. 79 КЗпП України). Таким чином, на розсуд сторін трудового договору залишається збільшення тривалості часу відпочинку або визначення порядку його надання, знову ж таки в межах, що допускаються законом, наприклад, при розподілі відпустки на частини хоча б одна з частин повинна бути не менше 14 календарних днів (ч. 6 ст. 79 КЗпП України) тощо.

Компенсації та пільги встановлюються в порядку, визначеному законодавством, підвищені або додаткові компенсації можуть встановлюватися колективним договором або локальним нормативним актом. Сторони не вправі за своєю угодою знижувати встановлені компенсації.

Умова про обов'язкове соціальне страхування працівника. Регулювання зазначених питань — виняткова компетенція держави. Сторони не вправі встановити в договорі інші умови, ніж це передбачено законом.

Відповідно до наведеного вище аналізу правових норм щодо свободи сторін при визначенні умов праці, пропонується класифікувати умови праці за ступенем свободи їх встановлення. Умови праці можна поділити на:

1. Умови, свобода визначення яких трудовим законодавством не обмежена — умова про місце роботи та час її початку, а також умови щодо трудової функції, виду роботи і її обсягу (з зазначеними обмеженнями, стосуються випадків виконання шкідливих, небезпечних або важких робіт).

2. Умови, свобода визначення яких обмежена загальним правилом про недопущення умов, які обмежують права та знижують рівень гарантій працівників — встановлення розміру оплати праці, порядку виплати заробітної плати, часу праці та відпочинку тощо. Свобода сторін у встановленні таких умов має місце тільки в тому випадку, якщо зазначені умови праці працівника відрізняються від прийнятих у цій організації та закріплених у локальних нормативних актах. У всіх інших випадках закріплення таких умов у договорі переслідує тільки одну мету — інформування працівника. Роботодавець же, як правило, на практиці своєю свободою підвищувати рівень прав і гарантій працівника не користується.

3. Умови, які визначені нормативно і не можуть бути змінені за угодою сторін (умова про соціальне страхування).

Таким чином, умови праці за рівнем свободи сторін при їх визначенні можна виокремити у три групи: необмежені, обмежені, імперативні.

На законодавчому рівні існує досить докладна регламентація умов праці та умов трудового договору, яка в більшості випадків має на меті захист найбільш вразливої сторони трудових правовідносин — працівника.

Визначення основних засад і механізмів реалізації трудових прав і гарантій працівників, особливо щодо забезпечення належних умов праці та надання можливості узгоджувати відповідні умови праці сприяє захисту інтересів як працівників, так і роботодавців в умовах сучасної економічної ситуації. Вдосконалення правового регулювання трудових відносин щодо більш детального врегулювання умов праці, має стати надійним механізмом захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин.

Література

1. Тлумачний словник української мови / уклад.: Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига. — Х. : Синтекс, 2002. — 672 с.
2. Морейн И. Б. Перевод на другую работу / И. Б. Морейн. — М. : Юрид. лит., 1965. — 208 с.
3. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. — Красноярск, 1987. — 165 с.
4. Процевський О. Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101–105.
5. Паперетник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Паперетник. — М., 1955. — 183 с.
6. Циндзяйкина Е. П. Перевод в трудовом праве / Е. П. Циндзяйкина. — М. : ООО «ТК Велби», 2003. — С. 6.
7. Процевский А. И. Трудовое правоотношение и правовое положение рабочих служащих // Вопросы государства и права. — М. : Юрид. лит., 1970. — С. 165–167.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — С. 216.
9. Трудовое право Украины : [учебник] / под ред. Н. Б. Чанишева, Г. И. Болотина. — М., 2004. — С. 217.
10. Проект трудового кодексу України, дата реєстрації 04.12.2007, № 1108 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zwebc_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
11. Бару М. І. До питання про класифікацію умов трудового договору // Радянське право. — 1984. — № 11. — С. 70–72.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.

Анотація

Марченко В. В. Класифікація умов праці у трудовому праві України. — Стаття.

Розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття «умови праці», досліджено поділ умов праці на групи в залежності від різних підстав та запропоновано доповнення класифікацій умов праці.

Ключові слова: умови праці, класифікація умов праці, умови трудового договору, істотні умови праці.

Аннотация

Марченко В. В. Классификация условий труда в трудовом праве Украины. — Статья.

Рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «условия труда», исследовано деление условий труда на группы в зависимости от разных оснований и предложены дополнения классификаций условий труда.

Ключевые слова: условия труда, классификация условий труда, условия трудового договора, существенные условия труда.

Summary

Marchenko V. V. Classification of working conditions in the labor law of Ukraine. — Article.

The theoretical approaches to the definition «terms of labour» is considered dividing of terms of labour into groups depending on different grounds is investigated and addition of classifications of terms of labour is offered.

Keywords: terms of labour, classification of terms of labour, conditions of the labour agreement, substantial terms of labour.

УДК 347.15/17:331.101.21

І. В. Лагутіна

ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ТРУДОВІ ПРАВА ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

У сучасній демократичній державі особисті немайнових права людини і громадянина являють собою найважливіший політико-юридичний та соціальний інститут, який виступає мірилом досягнень розвитку суспільства. Уявлення про дану категорію прав динамічно змінюються в часі і просторі, відбувається уточнення змісту прав, що існували раніше, виникають нові права, розширюються уявлення про механізм їх регулювання та захисту.

Єдність суспільства і свобода особистості є необхідними умовами суспільного прогресу. У зв'язку з цим виникає необхідність окреслити ті юридично обов'язкові орієнтири, яким має відповідати громадянське суспільство, і особистість, що претендує на статус вільної. Дану функцію покликана виконувати держава через один зі своїх інструментів — право. Отже, має бути і інститут, який регулює і охороняє соціальне відокремлення людини, його індивідуалізацію як члена громадянського суспільства — особистості.

Наявність і визнання державою і закріплення на законодавчому рівні особистих немайнових трудових прав створюють умови для розвитку правової держави, де верховенствує закон, умови для найбільш повного забезпечення трудових прав і законних інтересів, коли протизаконні дії можуть бути припинені, а заподіяна шкода — відшкодована.

Соціальна цінність особистих немайнових прав полягає, головним чином, в тому, що вони самі по собі, а також гарантії їх реального здійснення визначають становище людини в суспільстві, а отже, і рівень розвитку самого суспільства.

Метою статті є виділення системи особистих немайнових трудових прав, що належать працівникам і виникають у сфері найманої праці, обґрунтування необхідності їх регулювання та захисту засобами і прийомами саме трудового права.

Теоретичною основою дослідження послужили праці таких вчених, як М. М. Агарков, С. С. Алексєєв, М. І. Бару, Б. К. Бегичев, Л. Ю. Бугров, В. М. Генкін, Л. Я. Гінцбург, С. Ю. Головіна, А. Д. Зайкін, С. А. Іванов, О. С. Йоффе, І. Я. Кисельов, Л. О. Красавчикова, Р. З. Лівшиць, М. В. Лушні-