

Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В.В. Жернакова. - Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. - с. 460

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним проблемам трудового права і права соціального забезпечення. Законодавство у цих галузях потребує суттєвого удосконалення, аби у повній мірі відповідати вимогам нових соціально-економічних реалій. У полі зору учасників конференції були як фундаментальні, так і прикладні наукові проблеми, вирішення яких має важливе теоретичне і практичне значення.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

Здано в набір 01.04.2009. Підписано до друку 07.04.2009

Формат 84x108 1/32 Друк офсет. Зам. №

Віддруковано в друкарні ФВП Костинський А. В.

Зміст

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

<i>Бондаренко Э.Н.,</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТАЙНА КАК УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	12
<i>Бугров Л.Ю.,</i> О СПОСОБАХ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	16
<i>Венедиктов В.С.,</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ	27
<i>Головина С.Ю.,</i> УСИЛЕНИЕ ДОГОВОРНЫХ НАЧАЛ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ	30
<i>Жернаков В.В.,</i> ПРОБЛЕМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ	36
<i>Жигалкин П.И.,</i> РОЗДУМИ ЩОДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	43
<i>Копайгора І.Д.,</i> <i>Копайгора І.І.,</i> ГЕНЕЗА СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ У ПЕРШІ РОКИ РАДЯНСЬКОЇ ВЛАДИ	49
<i>Кривої В.И.,</i> ТРЕБУЮТСЯ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	52
<i>Пилипенко П.Д.,</i> ПРО СФЕРУ ЧИННОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	58
<i>Прилипка С.М.,</i> ДО ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	61
<i>Процєвський В.О.,</i> КОНКУРС ЯК ЗАСІБ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИ, З ЯКОЮ РОБОТОДАВЕЦЬ МАЄ УКЛАСТИ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	66
<i>Процєвський О.І.,</i> ЩОДО СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	71
<i>Ротань В.Г.,</i> СТРАТЕГІЧНО ВИЗНАЧАЛЬНА РОЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОГРЕСУ СУСПІЛЬСТВА	77
<i>Чапінєва Г.І.,</i> ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ	81
<i>Ярошенко О.М.,</i> СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО: РЕАЛІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	83

нормативно – правовими актами прав працівників.

Отже, самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника із захисту трудових прав та інтересів, що здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

Неюрисдикційна форма захисту на відміну від юрисдикційної форми, яка є діяльністю уповноважених державою органів із захисту порушених прав чи оспорюваних суб'єктивних прав, охоплює собою дії працівників із захисту трудових прав і законних інтересів, які здійснюються ними самостійно, не звертаючись за допомогою до державних та інших компетентних органів (органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю).

Самозахист трудових прав відрізняється від інших юрисдикційних форм захисту, таких як державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та судовий захист трудових прав працівників, тим, що застосування зазначених форм захисту завжди пов'язано з появою нових суб'єктів трудового права, які мають повноваження із усунення скоєних правопорушень. Так, при вирішенні індивідуальних трудових спорів судом приймається рішення, яке набрало законної сили, обов'язкове для виконання учасниками трудових правовідносин. Органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю уповноважені приймати обов'язкові для виконання приписи.

У новому Трудовому кодексі повинен знайти відображення інститут самозахисту у трудовому праві України. В ньому з урахуванням зарубіжного досвіду та положень міжнародних актів, необхідно закріпити норму, яка б передбачала можливість правомірного захисту трудових прав власними діями працівника. Крім того, необхідно легально визначити поняття «самозахист працівником своїх трудових прав», закріпити перелік способів самозахисту, який не можна окреслити як вичерпний, тому що з подальшим розвитком трудового законодавства у ньому знайдуть відображення й інші способи самозахисту, а також критерії правомірності дій щодо їх застосування. Це надасть можливість розглядати право на самозахист не як декларацію, а як реальне право.

Лосиця І.О.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін Кримського інституту Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК СПОСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Колективний договір, на відміну від трудового договору, є інструментом регулювання колективних відносин, що виникають у сфері праці, а також локальним джерелом трудового права.

Колективний договір об'єднує в собі риси договору і нормативно-правового акта. Сьогодні це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, що визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві, в установі, організації. Разом з тим це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні підприємства між працівниками і власником або уповноваженим ним органом, результат узгодження їхніх інтересів

Узгодження інтересів найманих працівників і власників капіталу у сфері соціально-трудова відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод, тобто колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин є невід'ємною характеристикою системи соціального партнерства.

Як акт локального регулювання колективний договір виконує цілий ряд виробничих і соціальних завдань. До таких завдань належать: деталізація і конкретизація чинного законодавства про працю з максимальним урегулюванням специфіки даного підприємства; вирішення нових питань, що поставлені практикою і не знайшли урегулювання в чинному законодавстві; стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці; забезпечення виконання договірних зобов'язань сторін; встановлення конкретної відповідальності господарських і профспілкових органів за поліпшення умов праці й побуту працівників підприємства; залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань; врегулювання суперечностей між власником і трудовим колективом найманих працівників з метою досягнення соціальної злагоди.

Чинне в Україні законодавство не містить взагалі принципів, на яких має

його укладення та контролю за виконанням його умов.

Під час розробки таких принципів доцільно взяти певні напрацювання в цьому питанні Міжнародної Організації Праці та деяких інших країн. Узагальнюючи наявні з цього питання положення, можна запропонувати під час укладення колективних договорів на підприємствах додержуватися наступних принципів.

1. Дотримання норм законодавства, що означає: всі учасники переговорів, сторони колективних договорів повинні додержуватися вимог відповідних Законів, в тому числі Кодексу законів про працю України, які передбачають, що умови колективних договорів, які погіршують стан працівників порівняно з трудовим законодавством, є недійсними. Тому умови колективних договорів можуть лише підвищувати, а не знижувати ті соціальні гарантії, що встановлені законодавством.

2. Повноважність представників сторін. На практиці цей принцип має значити, що всі представники сторін повинні мати письмові документи, які б підтверджували, що вони уповноважені відповідною стороною вести колективні переговори. Не припускається ведення переговорів від імені працівників органами або організаціями, що створені або фінансуються роботодавцями, органами виконавчої влади та управління.

3. Рівноправність сторін. Цей принцип, перш за все, означає, що будь-яка зі сторін може виявити ініціативу на ведення колективних переговорів. При цьому представники сторін мають рівні права як в процесі переговорів, так і під час прийняття рішень по колективному договору. Такі рішення приймаються саме за погодженням сторін, і сторони мають однакову кількість голосів при цьому.

4. Свобода вибору та обговорення питань, що складають зміст колективного договору — означає, що зміст колективних договорів визначають самі сторони. При цьому будь-яка зі сторін або їх представники можуть ставити питання про включення в колективний договір певних умов, і вони повинні бути вільно обговорені сторонами (їх представниками), прийняті або відхилені. Закон забороняє будь-яке втручання, що може обмежити права працівників або їх представників, або перешкоджати їх здійсненню з боку органів влади, управління тощо.

5. Добровільність прийняття зобов'язань як принцип означає, що кожна сторона добровільно, а не під якимось тиском приймає на себе зобов'язання по колективному договору. Тобто сторони домовляються шляхом досягнення консенсусу з приводу прийняття на себе зобов'язань.

6. Реальність забезпечення зобов'язань, що приймаються. Цей принцип

народному господарстві або його галузі, може відкликнутися соціальною напругою, що прогирічить меті колективного договору, оскільки він націлений на забезпечення соціального миру на виробництві. Тому прийняті за договором зобов'язання не мають бути пустими обіцянками, а їх виконання повинно реально забезпечуватися. За невиконання зобов'язань винні наказуються за законом.

7. Систематичність контролю й невідворотність відповідальності. Додержання цього принципу є в той самий час охоронювальною гарантією виконання колективних договорів.

Усі вищезазначені демократичні принципи мають розповсюджуватися на всіх учасників колективних переговорів і колективних договорів.

Добре розроблений колективний договір дозволяє захистити соціальні інтереси трудящих, а тому кожний працівник будь-якого підприємства мав би із зацікавленістю ставитися до укладення колективного договору. На жаль, рівень правосвідомості членів трудових колективів на сьогодні показує відсутність розуміння працівниками тих переваг і законодавчо наданих можливостей, використання яких надало б можливості закріпити певні додаткові гарантії для задоволення своїх інтересів на певному підприємстві.

Працівники підприємства загалом складають його трудовий колектив. Вони мають свої інтереси, відмінні від інтересів власника засобів виробництва. Це, звичайно, відбиватиметься на змісті колективного договору. На думку Чанишевої Г.І., висловлену в авторефераті дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, наявність протилежних інтересів не дозволяє найманим працівникам і працюючим власникам виступати членами єдиного трудового колективу, а відтак до його складу слід включати лише найманих працівників. Саме цей колектив і має бути стороною колективного договору.

Зазначена точка зору не є безспірною. Отже не можна відкидати наявність у тих осіб, які є одночасно і найманими працівниками і працюючими власниками, інтересів саме найманого працівника, і розглядати їх виключно як осіб з інтересами власника. Питання про те, які саме інтереси у таких осіб домінують у той чи інший час діяльності підприємства, є достатньо складним. Тому немає безумовних підстав для того, щоб до складу трудового колективу включати лише найманих працівників (які не мають відношення до власності підприємства), ігноруючи таким чином точку зору працюючих власників як членів того ж колективу під час формування змісту колективного договору. Під

даний конкретний період.

Сам переговорний процес щодо укладення колективного договору по суті не може бути неконфліктним. І навіть коли сторонам вдається домовитися, така домовленість має компромісний характер. Досягти ж компромісу можна лише за умови відносної рівності сторін. Виключення ж працюючих власників зі складу трудового колективу аж ніяк не сприятиме досягненню компромісних рішень на стадії переговорів щодо укладення колективного договору.

Колективний договір виступає одним із способів реалізації соціально-партнерських відносин і, таким чином, входить до системи цих відносин. Колективний договір не є єдиний правовий акт, за допомогою якого здійснюється договірне встановлення умов праці, він входить до системи колективних угод про працю на національному, галузевому, регіональному рівнях. Колективний договір посідає в цій системі нижчий рівень, що аж ніяк не зменшує значення його нормативно-регулятивних властивостей, однак вимагає внутрішньої узгодженості у системі цих актів.

Досягненню цього має сприяти і новий Трудовий кодекс України, головним завданням якого проголошено узгодження інтересів працівників та роботодавців, інтересів держави, встановлення гарантій забезпечення права на працю, створення сприятливих умов праці.

Мірошниченко О.А.,

канд. юрид. наук, завідувач кафедри права України Чернігівського інституту інформації, бізнесу і права МНТУ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІНИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Головною метою будь-якого трудового договору є створення матеріальних, духовних, інтелектуальних чи культурних цінностей. Така властивість трудового договору вказує переважно на те, що він, як правило, має тривалий, а точніше, безстроковий характер. Вже в самому визначенні поняття трудового договору зазначено, що він є угодою сторін, а це означає, що його зміна можлива, якщо на це буде взаємна згода його сторін. Правові норми про працю гарантують працівникові додержання тих умов договору, які були обумовлені при його укладенні.

Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, А.М. Юшко та ін. Проте особливості зміни умов трудового договору потребують подальшого наукового дослідження, а правове регулювання цих особливостей – удосконалення.

Трудове законодавство не дозволяє, як правило, в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору. Для зміни його умов, як це випливає із загальних, договірних засад та рівності сторін, необхідна згода обох основних учасників трудових правовідносин. У трудовому праві зміна умов трудового договору отримала назву переведення на іншу роботу. Цей термін, на думку П.Д. Пилипенка, не можна сприймати буквально і розуміти як фактичне переведення працівника від виконуваної ним роботи до виконання якоїсь іншої роботи, бо переважно, при переведенні на іншу роботу працівника нікуди не переводять. Він може залишатися на своєму ж робочому місці і лише нові функції, що йому доручають виконувати, засвідчують факт переведення на іншу роботу.

Визначення поняття переведення закріплено в п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 „Про практику розгляду судами трудових спорів”, згідно з яким „переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором”. Однак, таке визначення, на думку Д.О. Карпенка, не можна віднести до загального і загальноовизнаного, оскільки в основу його покладено лише одну суттєву умову трудового договору (спеціальність, кваліфікація, посада), а про інші домовленості, що мають місце при його укладенні, не зазначається. Наприклад, такі, як місце роботи, режим роботи, винагорода за виконану працю. Тому, на думку Д.О. Карпенка, переведення на іншу роботу – це такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до зміни суттєвих умов, визначених трудовим договором або законодавством про працю. Отже, в основі переведення є зміна не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені або угодою сторін при укладенні трудового договору, або чинним законодавством про працю.

Дослідження поняття „переведення” дозволило А.М. Юшко обґрунтувати положення про те, що зміна обов'язків працівника, передбачених посадовою інструкцією, хоча і в межах тієї ж спеціальності, означатиме зміну трудової функції. На підставі цього зроблено висновок, що під переведенням на іншу роботу слід розуміти таку зміну умов трудового договору: а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством,