

уклад. М.І. Хавронюк. – 2-ге вид., переробл. і допов. К., 2003. 2. Швиттау Г. Трудовая помощь в России. Ч. 1., 1915. 3. Антология социальной работы. Социальная политика и законодательство в социальной работе / Сост. М.В. Фирсов. М., 1995, Т.1. 4. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. / Международное право. Международная защита прав человека. Документы и комментарии. Х., 1998.

Надійшла до редколегії 30.03.04

С.М. Глазко

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Відповідно до ст. 43 Основного Закону кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Водночас держава створює умови для повної реалізації права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. «Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення» [1].

Основні прояви юридичної свободи праці працівників були і є предметом дослідження фахівців в сфері трудового права [1, с.19]. Припинення трудових правовідносин передбачає свободу вибору даного варіанта поведінки сторонами трудового договору. Як працівник, так і роботодавець вправі самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства – відбалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права таким чином, щоб вони не обмежували один одного свободу такого вибору. «Трудове право, – позначає В.В. Жернаков, – регулює відносини, що виникають не з примусової праці, а характеризуються свободою праці. За його нормами працівник може вільно укласти і в будь-який який час розв'язати трудовий договір; він не обмежений у виборі підприємства; під час даного договору працедавець не може вимагати виконання роботи, не передбаченої останнім» [2,с.34]. Отже, для працівника свобода припинення трудових правовідносин означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань та намірів. Він може працювати на обраному ним підприємстві, в установі чи організації або взагалі не працювати ніде. Для роботодавця свобода припинення трудових правовідносин означає можливість вибрати для виконання певної роботи найбільш придатного працівника з точки зору його ділових і кваліфікаційних якостей. «Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна із сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами» [3, с.46].

Таким чином, працівник і роботодавець вільні у своєму рішенні щодо припинення трудових правовідносин. Вони не повинні обмежувати один одного цей прояв існування від народження вільної людини (ст. 213 Конституції України). Якщо працівник вирішив припинити трудові правовідносини, роботодавець зобов'язаний допомогти йому в реалізації даного права. І навпаки, коли роботодавець не влаштовує рівень професійно-

кваліфікаційних знань певного працівника, він має бути вільним у розірванні з ним трудового договору і укладенні останнього з тією особою, яка має необхідний для високоякісного виконання конкретної трудової функції рівень знань, умінь і навичок. Якщо ж якась сторона трудового договору не бажає того, щоб інша сторона його розривала, вона має право зацікавити, а не примушувати останню до подальшого розвитку трудових правовідносин. Примушення і свобода волі – взаємовиключні поняття. Для того, щоб працівник був потрібний роботодавцеві, він мусить постійно підвищувати свій професійний рівень [4, с.247–256]. Для того, щоб працівник не прагнув розірвати трудовий договір, роботодавець повинен створювати йому необхідні умови для праці. Звичайно, за нинішнього кризового економічного стану в країні для працівника важливу роль відіграє оплата його праці. Як пише О. Барабаш: «Трудове законодавство має на меті забезпечення якомога тривалого правовідношення. В цьому зацікавлені, як правило, і працедавець, і працівник. Перший хоче мати стабільні кадри навчених кваліфікованих працівників, які добре знають свою справу. Працівник зацікавлений у стабільній роботі та оплаті за неї для себе і своєї родини» [5, с.68].

З нашої точки зору, досліджуючи принцип свободи праці в ракурсі припинення трудових правовідносин доцільно відокремити «юридичну» свободу сторін трудового договору від їх «фактичної» свободи. «Правова свобода – це дозвіл робити певні дії не піклуючись про те, чи відповідає цей дозвіл дійтній реальній можливості, тобто юридичне визначення залишається формальним, абстрагованим від реальних умов її здійснення» [6, с.215]. Фактична свобода працівника і роботодавця має лише соціально-економічний характер. Вони вільні у своєму виборі варіанту поведінки та у здійсненні останнього лише настільки, наскільки цьому дозволяють соціальні та економічні умови їх життєдіяльності. Це свобода, яка не врегульована нормами права. М.Бердяєв доводив, що дійсно свобода виявляється не тоді, коли людина повинна вибирати, а тоді, коли вона зробила вибір та його реалізувала [7, с.325]. На фактичну свободу сторін трудового договору нашаровується юридична свобода. Соціально-економічний зміст їх фактичної свободи набуває юридичної форми. Фактична свобода працівників і роботодавців набуває впорядкованого, нормативно визначеного характеру. «Свобода праці в юридичному аспекті утворюється в результаті двостороннього зв'язку суспільних відносин, виражаючих соціально-економічну свободу праці та регулюючих їх правових установлень. Суспільні відносини впливають на право, обумовлюючи появу відповідних юридичних правил, а ці правила регламентують в якості предмета регулювання суспільні відносини, надаючи їм форму правових відносин. В даному двосторонньому процесі полягає відображення правом свободи праці» [1, с.31]. Беззаперечно, таке віддзеркалення не може бути абсолютним: свобода припинення трудових відносин не підлягає повному юридичному регулюванню. Соціально-економічна свобода припинення трудових відносин – це насамперед «живі» соціальні зв'язки, у тому числі й ті, які взагалі не регламентуються будь-якими нормами, і ті, які регулюються, припустимо, звичаями трудових колективів, корпоративними нормами підприємств, установ, організа-

цій. Звідси, правова свобода сторін трудового договору та їх фактична свобода в процесі припинення трудових відносин співвідносяться між собою як частина і ціле або як форма і зміст. Відтак, трудове право за своєю вихідною суттю є формою, створеною людьми, що логічно й історично призначена бути інститутом, покликаним упорядковувати свободу учасників суспільно-трудова відносин, додавати їй визначеності й забезпеченості, а звідси і людського змісту, істинно людської цінності. Це прямо торкається і такого прояву свободи праці, як свобода припинення трудових правовідносин сторонами трудового договору.

Свобода працівника і роботодавця щодо припинення трудових правовідносин передбачає рівність їх соціально-трудова статусів [8, с.15]. Рівність соціально-трудова правових статусів сторін трудового договору означає, що кожній з них законом надані рівні можливості стосовно задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці [9, с.172]. Відповідно до ст.2–1 Кодексу законів про працю України, Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. На наш погляд, принцип рівності соціально-трудова статусів містить не лише рівність трудових прав, але й рівність трудових обов'язків і свобод. У цьому напрямку й повинна бути зміненою шойно розглянута стаття. Пропонуємо наступний варіант її змісту: «(назва) Рівність трудових прав, свобод та обов'язків. (ч.1) Кожний має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав, свобод та виконання обов'язків. (ч.2) Україна забезпечує рівність трудових прав, свобод та обов'язків усіх громадян незалежно від походження (далі за текстом)». Згідно з ч.2 ст. 22 Кодексу, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Гадаємо, зайвим є вживання словосполучення «пряме або непряме». Обмеження є або його немає, а пряме воно чи не пряме – ніякої ролі не відіграє, лише вносить плутанину в правозастосовчу практику. Водночас обмеження може торкатися не тільки прав, але й свобод людини чи громадянина. Вбачається, до обставин, не дозволяючих обмеження щодо прав і свобод суб'єктів трудового права, слід також віднести вік та посадове становище. Урахування цих зауважень дозволяє удосконалити зміст ч.2 ст.22 Кодексу законів про працю України. Удосконалений зміст даної норми права матиме наступний вигляд: «При укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається будь-яке обмеження прав і свобод людини, громадянина чи працівника залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, мови, посадового становища, політичних поглядів, релігійних переконань, приналежності або неприналежності до будь-яких не заборонених законодавством громадських об'єднань».

Список літератури: 1. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. К., 1984. 2. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового

права України // Право України. 1999. №3. 3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 4. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Професіоналізм та компактність працівників органів внутрішніх справ як основна мета безперервної професійної підготовки // Зб. наукових праць: Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. Донецьк: ДІВС. 2–2. №1. 5. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин // Право України. 1998. №3. 6. Філософія права: Навчальний посібник / Під ред. О.Г. Данільяна. К., 2002. 7. Бердяев Н.А. Царство духа и царство кесаря. М., 1995. 8. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. (До постановки питання) // Право України. 1999. №9. 9. Нерсесянц В.С. Філософія права: Учебник для ВУЗов. М., 1997.

Надійшла до редколегії 17.06.04

Д.В. Сичов

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

У процесі праці люди вступають у зв'язки один з одним. Ці зв'язки між людьми прийнято називати відносинами, що проявляються у різних сферах життя як форми взаємодії або протидії. Участь у цих зв'язках, тим більше коли вони врегульовані нормами права, створює для їх учасників певні права та обов'язки. Визнання юридичних осіб або громадян носіями прав та обов'язків, надання їм певної правосуб'єктності, тобто наділення суспільно-юридичними якостями, що дозволяє їм брати участь у різних майнових, організаційних, особистих немайнових правовідносинах, перетворює їх у суб'єктів цих правовідносин. Суспільні відносини не можуть існувати між абстрактними суб'єктами. Вони завжди є конкретними. Відносини, що складаються із застосування праці, також виникають на базі конкретної власності. Тому суб'єктами цих відносин у першу чергу є власник, а також особа, яка застосовуватиме свою працю на базі цієї власності [1, с.93].

Для того, щоб бути суб'єктом трудових відносин, громадянин повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. Зазначимо, що трудова правосуб'єктність працівника включає трудову правоздатність та трудову дієздатність. Мають рацію М.В. Молодцов, О.М. Крапівин та В.І. Власов, вказуючи, що трудова правоздатність – це забезпечена державою та встановлена законодавством про працю рівна можливість вступати в трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини [2, с.57]. Відтак, трудова правоздатність виникає у особи з моменту народження. Водночас трудова правоздатність, як специфічна властивість особи, як явище, що не залежить від волі та свідомості цієї особи, це не якась біологічна субстанція, а соціально-правова, яка існує тому, що у суспільстві наявне трудове право, завдяки дії якого особа і є правоздатною. «Незалежно від того, хоче така особа чи ні, вона не може відмовитися від своєї правоздатності, добровільно її відчужити чи якимось іншим способом позбутися. Вона є правоздатною від народження, є суб'єктом права саме тому, що право як загальносоціальне явище існує незалежно від будь-яких зовнішніх чинників» [3, с.140]. За словами П.М. Рабіновича, право як загальносоціальне явище – це певні можливості суб'єктів суспільного життя, які об'єктивно зумовлюються рівнем