

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.31.06>orcid.org/0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2020

О.О. Коваленко**ЗНЕЦІНЕННЯ ПРИНЦИПУ
СПРАВЕДЛИВОСТІ ЧИ СПРОБИ ЙОГО
ПІДМІНИ ПРАВОМ СИЛЬНОГО:
ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ПРОЄКТОМ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ****O. Kovalenko****DEVALUATION OF THE PRINCIPLE OF
JUSTICE OR ATTEMPTS TO REPLACE
IT WITH THE RIGHT OF THE STRONG:
PROSPECTS FOR REFORMING LABOR
LEGISLATION BY A DRAFT LABOR LAW**

Анотація. Мета наукової статті полягає у характеристиці співвідношення концептуального змісту принципу справедливості та концепції реформування трудового законодавства за проектом закону України «Про працю» із визначенням перспектив майбутнього трудового права України. Автор наголошує на тому, що норми трудового права, як ніякої іншої галузі права, мають ґрунтуватися на справедливості. Ця справедливість, здобута колись ціною людського життя, вже стала такою звичною та повсякденною, що норми трудового права сприймаються як те, що само собою розуміється і таке, що містить зовсім непотрібні елементи, які можна змінити, виключити, ігнорувати... Але насправді все це важливі та необхідні елементи єдиного взаємопов'язаного механізму, стрижнем якого є справедливість. Зазначається, що зникнення хоча б одного з елементів цього механізму означає замирання справедливості, а отже, є неприпустимим у трудовому праві. Таким чином, проект закону «Про працю» є спробою підміни принципу справедливості правом сильного, а тому він є чужим для сучасної світової та вітчизняної свідомості і не має потенціалу для здійснення реформування трудового законодавства України.

Ключові слова: принцип справедливості, трудове право, працівник, роботодавець, реформа трудового законодавства, проєкт закону «Про працю», трудовий договір.

Аннотация. Цель научной статьи заключается в характеристике соотношения концептуального содержания принципа справедливости и концепции реформирования трудового законодательства по проекту закона Украины «О труде» с определением перспектив будущего трудового права Украины. Автор отмечает, что нормы трудового права, как никакой другой отрасли права, должны основываться на справедливости. Эта справедливость, полученная когда-то ценой человеческой жизни, уже стала такой привычной и обыденной, что нормы трудового права воспринимаются как то, что само собой разумеется и содержащее совер-

шенно ненужные элементы, которые можно изменить, исключить, игнорировать ... Но на самом деле все это важные и необходимые элементы единого взаимосвязанного механизма, стержнем которого выступает справедливость. Отмечается, что исчезновении хотя бы одного из элементов этого механизма означает замирание справедливости, а потому есть недопустимым в трудовом праве. Делается вывод, что проект закона «О труде» является попыткой подмены принципа справедливости правом сильного, а потому он является чуждым для современного мирового и отечественного сознания и не имеет потенциала для осуществления реформирования трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: принцип справедливости, трудовое право, работник, работодатель, реформа трудового законодательства, проект закона «О труде», трудовой договор.

Abstract. The purpose of the scientific paper is to characterize the correlation between the conceptual content of the principle of justice and the concept of reforming the labor legislation under the draft law of Ukraine «On Labor» with determining the prospects of future labor law of Ukraine. The author emphasizes that labor law rules, like no other branch of law, should be based on justice. This justice, once acquired at the cost of human life, has become so commonplace and commonplace that labor law rules are taken for granted and contain absolutely unnecessary elements that can be changed, eliminated, ignored... But in reality, all of these are important. and the necessary elements of a single interconnected mechanism, the core of which is justice. It is noted that the disappearance of at least one element of this mechanism means that justice is fading, and is therefore inadmissible in labor law. It is concluded that the draft Labor Law is an attempt to replace the principle of justice with the right of the strong, and therefore it is alien to the modern world and national consciousness and has no potential for reforming the labor legislation of Ukraine.

Keywords: principle of justice, labor law, employee, employer, labor law reform, draft Labor Law, employment contract.

Постановка проблеми. Рух України у напрямі євроінтеграції, здавалося б, однозначно вирішив питання того візця, за яким має будуватись право в нашій країні: воно мало б втілювати одвічні цінності: добро, істину, свободу, рівність, справедливість, мораль, духовність, які, як демонструють вітчизняні історичні події, ігнорувати не можна [1, с.4–5]. Можна погодитись із думкою С. П. Погребняка, що у своїх найкращих європейських зразках право ніби концентрується навколо людини, її цінностей та інтересів, забезпечує їх захист, створює умови для реалізації потенціалу людини, хоча й не гарантуючи цю реалізацію без її власних зусиль. Ця тенденція пов'язана з визнанням особливого значення ідеї гідності людини, яка легітимує й визначає юридичний зміст таких стандартів, як свобода, рівність і справедливість як основоположні права людини. Саме в цьому напрямі має розвиватись українська правова система відповідно з її євроінтеграційних сподівань [2, с. 29]. Але ті тенденції, які можна було спостерігати наприкінці 2019 року у напрямках реформування трудового права, що викликали обговорення його наріжного каменя, тобто проекту закону України «Про працю» [3], навіть ще до його офіційної реєстрації у Верховній Раді України, спонукають замислитись про те, на яке майбутнє слід очікувати не тільки у цій сфері, але й взагалі у повсякденному житті, переважна частина якого складається з трудової діяльності для більшості українських громадян. Адже саме реалізацією права на працю за

трудоим договором більшість населення нашої держави здобуває собі на життя. І особливого занепокоєння цій ситуації додає той факт, що те первісне, визначальне, те, від чого має відштовхуватись зміст права як системи норм – справедливість як принцип права – концептуально залишається таким самим: він втілює ідею домірності вкладеного та отриманого в усіх сферах життєдіяльності людини та їхнього правового забезпечення і означає, що норми права мають впорядковувати відносини відповідно до функції індивіда в житті суспільства та його соціального становища. І посідає цей принцип таке саме важливе місце у розвитку нашої держави. Тоді виникає запитання: що відбувається на тлі реформи трудового законодавства і як це співвідноситься із одним із фундаментальних принципів права, який притаманний і для трудового права – принципом справедливості?

Саме ці запитання насамперед виникають після ознайомлення навіть не зі змістом, а з концепцією реформи трудового законодавства. А тому спробуємо на них відповісти.

Аналіз останніх досліджень. Принципи трудового права в юридичній літературі аналізувалися вченими завжди. Зокрема це стосується і принципу справедливості. Останнім часом принцип справедливості розглядався К. Бережною [6], О. Ю. Кононенком [7], О. І. Процевським [8, с.153–177] та іншими. Але в цих дослідженнях розглядався його зміст та призначення. А співвідношення концептуального змісту принципу справедливості як одного з принципів трудового права з новаціями щодо реформування трудового законодавства ще не здійснювалось. Зазначене обґрунтовує актуальність та новизну цього наукового напрямку.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета статті полягає в характеристиці співвідношення концептуального змісту принципу справедливості та концепції реформування трудового законодавства за проектом закону України «Про працю» із визначенням перспектив майбутнього трудового права України.

Виклад основного матеріалу. Проекту закону «Про працю» [9] передувала тривала історія України у виробленні актуального нормативно-правового акту, який би врегулював трудові відносини. До 2019 р. проектів Трудового кодексу України було, як відомо, три, і останній навіть був прийнятий у першому читанні та готувався до другого. Однак всі вони так і залишились проектами. А після заяви Президента України та уряду щодо необхідності якнайшвидшого прийняття Трудового кодексу України [4] й визначення строком виконання цього завдання кінець 2019 року та проведення Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів 30.10.2019 р. круглого столу з цього приводу [4], [5] в нас з'явилося одночасно 08.11.2019 р. ще два проекти Трудового кодексу України.

Необхідно зазначити, що така кількість проектів Трудового кодексу України, круглий стіл, який містив обговорення багатьох проблем у сфері праці, на вирішення яких подавалися пропозиції, на жаль, лише державними

діячами та представниками роботодавців, викликали потужний спротив наукової спільноти (як і подібні пропозиції до цього часу в межах підготовки та обговорення проектів Трудових кодексів), бо багато з цих заяв про нібито осучаснення трудового законодавства містили або те, що вже давно закріплено, або звуження чинних обсягів прав, інтересів та гарантій прав працівників. Однак навіть усі, разом взяті зауваження до них, не можна було порівняти за змістовною претензійністю науковців до проекту закону «Про працю» [10]. Погоджуючись з цими претензіями колег, хотілося б акцентувати увагу не на критиці окремих статей цього проекту, а на обґрунтуванні розуміння квінтесенції цього спротиву, що об'єднав наукову спільноту та найманих працівників та їхніх представників.

Квінтесенцію цього спротиву необхідно шукати саме у невідповідності змісту наявних принципів трудового права ідеї, яка закладалась у цей проект та провадилась у змісті його статей як окремі норми. Відповідно до викладених на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства ключових фактів проекту закону «Про працю» зазначено, що «чинний КЗПП, ухвалений 1971 року, не відповідає реаліям сучасного життя. Він не захищає всіх українців... Мета проекту закону – створити умови для легкого працевлаштування, комфортної праці та збільшення доходів працівників [11]. І що ж саме для досягнення цієї мети пропонуються? А пропонуються ті заходи, оформлені у юридичні норми, які взагалі неприйнятні трудовому праву: короткострокові трудові договори, які застосовуються не як виняток, а як правило, режим роботи з нефіксованим робочим часом, що повністю нівелює поняття наукової організації праці, звільнення не за підставами, визначеними в законодавстві, а за різними строками попередження про нього, відібрання повноважень щодо охорони прав працівників у профспілок, відсутність норм щодо регулювання охорони праці тощо.

Після цих змін, що пропонуються, складається враження, що автори цього проекту далекі не те що від трудового права, а від права взагалі. Хіба може строк попередження бути ключовим у питанні припинення трудового договору? Хіба він є тим реальним засобом захисту інтересів прав працівника, якого нині не вистачає працівнику? І найголовніше: це що ті заходи, які захистять всіх українців? Кілька тисяч гривень, які отримає працівник як компенсацію позбавлення його права реалізації своєї здатності до праці, яких вистачить на нетривалий час для свого життя та своєї сім'ї, – це і є те збільшення доходів працівників, про яке йдеться на вищезгаданому державному сайті? А психологічний стан цього працівника, який буде думати про те, на що йому утримувати родину завтра і де шукати роботу, – це і є умови для легкого працевлаштування? Чим такі заходи допоможуть осучаснити трудові відносини?

Те що це реформаторські ідеї – питань не виникає. Але куди вони ведуть і що переслідують насправді? Те, що пропонуються у проекті закону «Про працю», – це алгоритм, який має вести до мети. І ці норми як механізм

реалізації прав працівника та роботодавця визначають зовсім не на ту мету, що декларується. На нашу думку, вони однозначно визначають винищення трудового права та його поглинання правом цивільним. Бо ми отримуємо не трудовий договір як вправний інструмент правового регулювання трудових відносин, що буде їх ефективно впорядковувати, максимально враховуючи інтереси сторін, а трудовий правочин. Адже цей договір пропонується здійснювати на фактично абсолютних началах автономії, вже не тільки на момент укладення, як нині, але й на етапі його зміни та припинення без будь-яких правових меж для прояву ступеня свободи сторін трудових правовідносин, які завжди до цього існували відповідно до чинного законодавства та здійснювали функцію подушки безпеки для працівника як система наявності чітких правил проведення змін в організації виробництва та праці, обмеження робочого часу, наявності законних підстав для припинення трудових відносин тощо. І це не надає свободи та захисту прав працівнику як можливість впливу на умови цього договору, а лише додає важелів впливу роботодавцю на працівника та на відносини, що з ним виникають, ще більше підсилюючи його можливості та додаючи до звичної наявної економічної нерівності сторін трудового договору ще й нерівність правову. Таким чином, право як уявлення про справедливість, яке сягає своїми витокami у справедливість, а тому й ґрунтується на принципі справедливості, стає на бік сильного.

Це і є ті нові здобутки осучаснення системи регулювання трудових відносин? Новела, на яку усі давно чекають? Але ж тоді треба й зазначити, що новим подальшим кроком у цій системі є недійсність, анулювання трудового договору з можливістю застосувати реституцію. АЛЕ ЯК? Як це може відбуватись у соціальній та правовій державі, де «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю».

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [12, ст.3]. Це неможливо за об'єктивними законами природи: витрачена людська праця – це не річ, її не можна повернути. Навіть один той самий елемент роботи людина виконує із різним настроєм! А отже, і по-різному застосовує свою здатність до праці!

Крім того, наступним елементом сучасного механізму врегулювання так званих трудових відносин за проектом необхідно назвати можливість виконання роботи без її оплати. Якщо проектом наявна думка трудового правочину, то чого б не можна було б йому інколи бути безоплатним? Але безоплатна праця – це порушення ст.43 Конституції України!

Отже, саме ці аргументи свідчать про абсолютне нерозуміння питання правового регулювання праці тими реформаторами, які запропонували проект закону «Про працю». Це не осучаснення правового регулювання праці – це революційний стрибок назад у феодальне минуле.

Трудове право завжди знаходилось на захисті інтересів людини праці. Недостатня соціально-правова захищеність широких верств населення, які заробляють собі на життя власною працею, їх невпевненість в майбутньому збільшують залежність людини праці від держави і спонукають останніх приділити увагу адекватному підходу в правовому регулюванні трудових відносин, зберігаючи історичні досягнення галузі трудового права, які стали особливістю, унікальністю останньої та є її предметом і методом [13].

Те ж, що відбулося наприкінці 2019 р. для трудового права можна визначити не просто як спробу осучаснити трудове законодавство, а як спробу перевороту в регулюванні трудових відносин, справжню мету якого, згідно з концепцією, заявленою авторами реформи, що очікується, на нашу думку, можна визначити або як знецінення усталеного принципу справедливості, або як підміну останнього на право сильного.

Нині ігнорується ключова фігура всього трудового процесу, яка забезпечує існування та розвиток окремої держави та всієї людської цивілізації, – працівник. Держава намагається під так званим соусом свободи відмежуватися від його охорони та захисту, віддаючи все на відкуп сторін трудового договору, але насправді – на поталу роботодавцю, який має гроші, засоби виробництва, а ще й отримує від держави можливість диктувати умови праці, від яких, і це знає кожен найманий працівник, він не може відмовитись, а має погодитись, щоб не втратити роботу. Таким чином, пріоритетом політики регулювання трудових відносин є інтереси роботодавця. Це неприродно для соціальної держави. Це штучні правила, які розробляються сильними цього світу. І їхня штучність та неприйнятність доводять інші закони, які не створюються людиною і не контролюються нею.

Сучасна ситуація зі спалахом нового вірусу COVID-19, пандемічний потенціал якого зазначають фахівці, вже почала доводити сильним цього світу і простим громадянам, що людина праці є тією ланкою, яка дозволяє створювати матеріальні та духовні блага та може надати ресурс для існування людської цивілізації, забезпечити можливість існування людини на цій планеті. Соціальні мережі, в яких люди зі всього світу зараз діляться своїми враженнями та розповідями про наслідки коронавірусної інфекції, рясніють інформацією про звичайних людей – працівників, трудовою функцією яких є рятування людських життів: медиків, фармацевтів, поліцейських, працівників надзвичайних служб, волонтерів... Необхідно акцентувати увагу на тому, що це історії не про державних діячів, а про звичайних працівників! Таким чином, саме життя змушує нарешті адекватно оцінити внесок працівника у життєздатність держави. Саме ці випадки змушують повернутися обличчям до людини праці, оскільки головним рятувальником у цих умовах є працівник, людина-професіонал. Не капітал, не обладнання, а людина. І на сьогодні ми вважаємо це подвигом, але насправді цей подвиг вони здійснюють кожного разу, коли здійснюють свою трудову функцію. Просто раніше про це ніхто не думав.

Людина скільки завгодно може створювати штучні правила, але настає той день, коли всі вони розсипаються, як картковий будиночок, за волею інших законів – законів справедливості. Навіть не юридичної (як принцип, який, як продемонстрували автори проєкту закону «Про працю», наприкінці 2019 р. можна було б винищити, змінити, користуючись моментом, щоб підлаштувати трудову конституцію під настрої власників бізнесу), а, в цьому випадку природної справедливості. І якщо людина забуває та порушує природні закони справедливості, природа їй нагадує, що є первинним. Однак ціна такого нагадування є занадто високою і вимірюється вона, як демонструє нині світовий досвід, людським життям незалежно від статусу, від матеріального становища тощо.

І тому норми трудового права, як ніякої іншої галузі права, мають більшою мірою ґрунтуватися на справедливості. Ця справедливість, здобута колись також ціною людського життя, вже стала такою звичною та повсякденною, що норми трудового права, які встановлюють обмеження робочого часу, надають відпустки, охороняють материнство, встановлюють гарантії діяльності профспілок та надають їм права брати участь у виробленні власне цих норм, у охороні та захисті прав працівників, закріплюють умови соціального діалогу тощо, сприймаються як те, що містить зовсім непотрібні елементи, які можна змінити, виключити, ігнорувати... Але насправді все це важливі та необхідні елементи єдиного взаємопов'язаного механізму, стрижнем якого є справедливість як усталене, викристалізоване століттями розвитку людської цивілізації поняття про належне, що відповідає визначеним уявленням про правоту та чесність [14, с.277]. І зникнення хоча б одного з елементів цього механізму означає завмирання останнього, а отже, і завмирання справедливості, а тому є неприпустимим у праві взагалі, зокрема у трудовому праві, тобто галузі, що встановлює простір для виявлення змісту людини та дозволяє їй жити. Саме про це треба пам'ятати під час здійснення спроб реформувати трудове законодавство.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших розвідок щодо цього напрямку. Таким чином, необхідно констатувати, що ті пропозиції до так званого осучаснення трудового законодавства, які містяться у проєкті закону «Про працю» [3], не мають під собою жодного природного, наукового або правового підґрунтя, крім бажань змін нинішніх реформаторів. Метою останніх є осучаснення чинного правового регулювання трудових відносин настільки, що у гонитві за цим ігнорують повністю весь зміст життєвого досвіду людської цивілізації, наукової скарбниці досліджень у сфері права. Вони є спробою підміни принципу справедливості правом сильного, а тому є чужими для сучасної цивілізованої світової та вітчизняної свідомості і не мають потенціалу для здійснення реформування трудового законодавства України.

Література

1. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.;
2. Погребняк С. П. Основоположні принципи права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук. 12.00.01. Харків, 2009. 37 с.;
3. Про працю: проект закону України № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833;
4. Як Верховна Рада планує реформувати трудове законодавство. *HR-ліга*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=21019>;
5. У Раді обговорюють трудовий кодекс. *Кадровик-01*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/3301-u-rad-obgovoryuyut-trudoviy-kodeks>;
6. Бережна К. Значення справедливості у правовому регулюванні відносин у сфері праці. Вісник Національної академії правових наук України. 2015. № 3 (82). С.134–143 URL: http://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA_3_2015-134-143.pdf;
7. Кононенко Ю. С. Щодо визначення справедливості як одного з основних принципів трудового права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. №6. С.152– 54. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2017/44.pdf;
8. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.;
9. Про працю: проект закону України № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833;
10. Сільченко С. Проект закону «Про працю»: поштовх для бізнесу чи залп Аврори. *Юридична газета online*. 10 грудня 2019. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-zakonu-pro-pracyu-poshtovh-dlya-biznesu-chi-zalp-avrori.html>;
11. Ключові факти проекту Закону про працю. URL: <https://www.labor.me.gov.ua/>;
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>;
13. Коваленко Е. А. Правовые возможности сторон трудового договора при определении его содержания: прошлое, настоящее и будущее трудового права Украины. *Трудовое и социальное право*. №2 (30). 2019. С. 50–55;
14. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия. Т.7. Народы и культура. Издание Оксфордского университета. 416 с.