

## About enforcement of the right for labor

### Щодо реалізації права на працю

Olha Tykhoniuk

#### Key words:

employer, employee, labor relations, labor, free labor, forced labor, hard labour, probation, probation period..

#### Ключові слова:

роботодавець, найманий працівник, трудові відносини, праця, вільна праця, примусова праця, випробування, випробувальний термін.

**Актуальність теми.** Людина не може жити без праці. Завдяки їй вона відокремилася від світу тварин, до праці вона пристосована, праця є умовою її існування, але при цьому ставлення людини до праці завжди було суперечливим, а саме: 1) праця як кара за людський гріх, тобто **«чорна» робота**, яка виконується, щоб вижити; тяжка праця, яка викликає «зношування» людини (за Біблією, людина змушена «у поті чола свого добувати хліб свій»); 2) праця виявляє, розвиває творчі здібності людини, мотивує, сприяє духовному зростанню людини (так звана **«благородна», «вільна праця»**, від якої людина отримує задоволення); 3) **«примусова праця»** – будь-яка робота, яка виконується під тиском, до того ж недобровільна, людина не отримує задоволення від того, чим займається, і при цьому повністю залежить від роботодавця (різними видами примусової праці є **рабство й боргова кабала**).

Стаття 43 чинної Конституції України проголосила принцип свободи праці – вільне розпорядження людиною своєю здатністю до праці, можливість вільно заробляти собі на життя (при цьому обов'язок працювати відсутній); свобода від примушування до праці (примусового залучення до праці не може бути ні за яких обставин, за винятком надзвичайних, що прямо передбачено законом). Проте використання роботодавцями авторитарного стилю управління не враховує права й інтереси більшості працюючих громадян, надає формального значення цій правовій нормі й спростовує її.

**Метою статті** є дослідження автором типових порушень права на працю під час виникнення, зміни, припинення трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Безпосередньо питанню трудових відносин приділили увагу багато науковців, наприклад, Н.Б. Болотіна, В.Б. Жернаков, В.П. Пастухов, В.І. Прокопенко, О.В. Тищенко, Н.П. Хуторян, В.І. Щербина та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Праця людини – реалізована можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей. Зауважимо, що «кожна країна тримається на потенційних працівниках (**«тих, які вже працюють»**) для утримання та/або забезпечення належного рівня життя непрацездатних (**«тих, що працювали вчора»**) і непрацюючих (**«тих, хто працюватиме завтра»**) громадян<sup>1</sup>; при цьому реалізація гарантованого права на працю не означає повного забезпечення кожної людини робочим місцем за будь-яких умов виробництва, тобто створюються лише умови для реалізації громадянами права на працю, а не самі робочі місця; також країна не може вважатися демократичною, соціальною й правовою, якщо не гарантуватиме людині захисту від свавілля щодо неї (**«свавілля»** – можливість діяти на власний розсуд, незважаючи на волю й думку інших<sup>2</sup>). Чинний Кодекс Законів про працю України (далі – КЗпП України), а саме частина 2 статті 21, наголошує, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем, а роботодавець, відповідно до статті 31 КЗпП України, не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

На жаль, мусимо зауважити, що випадки, у яких сила закону неспроможна подолати свавілля роботодавця, відомі майже всім працюючим, а саме: робота без відпусток або із їхньою скороченою тривалістю,

<sup>1</sup> Войтенко В.П. Україна очима лікаря / В.П. Войтенко. – Київ : Фітоцентр, 2007. – С. 89.

<sup>2</sup> Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – С. 38.

вимушені відпустки, незаконні переведення та переміщення, зневага до гідності найманого працівника, надурочні (понаднормові) роботи, звільнення тощо. Отже, фактично процес праці стає джерелом глибоких страждань працюючих: «Внешний труд, в процессе которого человек себя отчуждает, есть принесением себя в жертву, самоистязанием», а сама праця – «средство для удовлетворения иных потребностей», і «как только прекращается физическое или другое принуждение к труду, от него сбегают, как от чумы<sup>3</sup>», тому що конкуренція на ринку праці змушує працездатних потенційних найманих працівників погоджуватися на абсолютно **рабську працю** (трудові відносини розглядаються як **експлуатація**; законслухняний громадянин стає **рабом**, а роботодавець, який порушує закони, – **хазяїном раба**); отже, не можна стверджувати, що праця – «высшая ценность, главное средство благополучия и основной показатель общественной значимости человека». Зрозуміло, що «рабочие не почитают закона, а лишь подчиняются ему, когда они не в силах изменить его<sup>4</sup>», **наприклад**: 1) згідно зі статтею 62 КЗпП України роботи вважаються надурочними (понаднормовими), якщо працівник працює у свій вихідний день, який не є святковим та/або неробочим днем. Але якщо працівник «добровільно», під тиском роботодавця, погоджується працювати понад установлену тривалість робочого дня, то виконувана ним робота не вважатиметься надурочною й не оплачуватиметься (до того ж мало хто з найманих працівників буде звертати увагу на таку «дрібницю», як залежність вільного від праці часу від тривалості робочого дня): «Капитал узурпирует время, необходимое для роста, развития и здорового сохранения тела. Он похищает время, необходимое рабочему для того, чтобы пользоваться свежим воздухом и солнечным светом. Свободное от работы время необходимо человеку для образования, для интеллектуального развития, для выполнения социальных функций, для товарищеского общения, для свободной игры физических и интеллектуальных сил<sup>5</sup>»; 2) згідно зі статтею 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, а згідно зі статтею 32 КЗпП України під переведення можна замаскувати будь-яку вимогу виконувати роботу, не обумовлену в трудовому договорі (контракті), тобто будь-яка зміна трудової функції працівника вважатиметься переведенням на іншу роботу. Але така зміна можлива лише за згодою працівника, усі накази (розпорядження) роботодавця щодо змін у правовому статусі працівника повинні доводитися до його відома під розпис. Проте іноді сам факт переходу працівника на іншу роботу не розглядається як згода на переведення, якщо працівник оскаржив такі дії роботодавця в комісії по трудових спорах або в судовому порядку. Також забороняється переводити працівника на іншу роботу під час його відсутності з поважних причин (хвороба, відпустка).

Розглянемо **поширені** порушення прав найманих працівників роботодавцями:

- 1) людину **беруть** до штату працюючих «із гідною заробітною платою», **але з випробувальним терміном**, а насправді зараховують на посаду з мізерною оплатою праці, не повідомляючи про це самого працівника. Через декілька тижнів його звільняють і виплачують частину цієї заробітної платні (до речі, у судовому порядку винні дії роботодавця неможливо довести, винуватим у цій ситуації залишається найманий працівник);
- 2) людину **беруть** на роботу «із гідною заробітною платою», **але «забувають» попередити про випробувальний термін**. Забирають трудову книжку та копії інших необхідних документів. Працівник сумлінно виконує свої обов'язки декілька тижнів, після чого його звільняють, повертають трудову книжку без запису про прийняття на роботу. Заробітну плату не виплачують, оскільки людину взагалі не оформляли на роботу до установи (у судовому порядку винні дії роботодавця довести дуже складно, але можливо за наявності суттєвих доказів: або фото робочого місця скривдженого працівника, або фото цього працівника з іншими працівниками в цій установі, або наявність затвердженої роботодавцем посадової інструкції щодо безпосередніх трудових обов'язків скривдженого працівника, або колеги-свідки погодяться підтвердити наведені докази);
- 3) людину **беруть** на роботу, **укладають** із нею контракт на один місяць із зазначеною мінімальною заробітною платою й «ніби офіційно» **пропонують** заробітну плату «у конверті». Через місяць працівника звільняють із виплатою йому зазначеної в контракті мінімальної заробітної плати (у судовому порядку провину роботодавця довести неможливо). Насправді законом установлений інший максимальний строк випробування – три місяці, і на цей час працівника повинні зарахувати до штату працюючих. Також працівнику необхідно бути присутнім під час внесення запису до трудової книжки, уважно ознайомитися зі змістом трудового договору (контракту), підписати таблиць штатного розкладу, поставити свій підпис у журналі штатних посадових окладів, отримати

<sup>3</sup> Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г / К. Маркс. – М., 1956. – С. 563.

<sup>4</sup> Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. Том 2. – С. 451.

<sup>5</sup> Маркс К. До критики політичної економії. Передмова / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф., Твори. Том 13. – С. 5–9.

завірену копію наказу про прийняття на роботу до установи, в якій він наразі працює, адже «раб, який розуміє своє рабське становище й бореться проти нього, є революціонер. Раб, який не розуміє свого рабства, мовчки й без слів знаходиться в цьому своєму рабстві, є просто раб. Раб, у якого слина тече, коли він пихато описує радощі рабського життя й отримує задоволення від доброго пана, є холоп, хам<sup>6</sup>».

Зауважимо, що роботодавці намагаються не нести відповідальності за працю своїх підлеглих та її наслідки (виробничий травматизм, нещасні випадки на виробництві), у той час як найманий працівник, що постраждав або загинув унаслідок таких трудових відносин, покалічений і такий, що втратив свою працездатність, втрачає свою привабливість для роботодавця.

Тепер розглянемо **випадки**, за яких умова про випробування вважається правомірною, а також типові **помилки** під час оформлення випробування.

Згідно з частиною 1 статті 26 КЗпП України **випробування** встановлюється з метою перевірки відповідності працівника дорученій роботі; при цьому наголошується, що випробування встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем; умова вважається погодженою, якщо домовленість про це оформлена письмово. Звертаємо увагу, що випробування – це право, а не обов'язок роботодавця (визначається за угодою сторін). Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір (контракт) не може вважатися укладеним.

Умова про випробування вважається **правомірною**:

- 1) у разі її внесення в письмово оформлений трудовий договір і повторення в наказі про прийняття на роботу;
- 2) у разі її зазначення в заяві про прийняття на роботу й повторення в наказі про прийняття на роботу;
- 3) якщо така умова не міститься в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під розпис до початку роботи;
- 4) якщо така умова не вказана в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під розпис після початку роботи, і при цьому він **не заперечує** проти внесення в наказ умови про випробувальний термін.

Аналізуючи статті чинного КЗпП України щодо змісту, умов і особливостей проходження випробування під час прийняття на роботу, також доречно зосередитися на питаннях установлення результатів випробування, критеріях оцінювання відповідності працівника роботі й оплати праці впродовж випробування.

Згідно з частиною 2 статті 26 КЗпП України на працівників на весь час випробування поширюється законодавство про працю, але жодна зі статей чинного Кодексу законів про працю України не містить норм щодо оплати праці при проходженні випробування.

Якщо під час випробування виявлена невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець, відповідно до частини 2 статті 28 КЗпП України, упродовж цього строку має право припинити трудові відносини з найманим працівником. Оскільки в такому разі відсутні критерії встановлення невідповідності працівника роботі, то має місце суб'єктивізм із боку роботодавця або іншого керівника, який координує процес випробування; таким чином, роботодавці в більшості випадків користуються цим неписаним правом на суб'єктивну оцінку результатів випробування працівників, що дає можливість значно заощадити кошти за рахунок майже безоплатної робочої сили (можна вважати, що **формально** випробування встановлюється за згодою сторін, але **фактично** (на практиці) випробування встановлюється лише роботодавцем, а в працівника залишається право погодитися й бути прийнятим на роботу або відмовитися від **обов'язкової процедури під час прийняття на роботу**, і трудовий договір не буде вважатися укладеним). Зрозуміло, що вибору в потенційного працівника немає, але навіть після проходження практичної підготовки й самого терміну випробування це не дає гарантій, що в подальшому людина буде працювати в цій організації, оскільки, користуючись своїм суб'єктивним правом, роботодавець після закінчення терміну випробування може встановити **невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято**, без жодних пояснень. Виходячи з того, що жодна зі статей чинного Кодексу законів про працю України не містить норм щодо оплати праці під час проходження випробування, роботодавець може встановити заробітну плату на час випробування в розмірі прожиткового мінімуму.

<sup>6</sup> Ленин В.И. Памяти графа Гейдена / В.И. Ленин. – Полное собрание сочинений. Том 16. – С. 40.

Таким чином, роботодавець за рахунок **плинності кадрів** забезпечує виконання роботи, бо працівники зацікавлені в тому, щоб залишитися працевлаштованими, і тому виконують свої трудові функції належним чином, і при цьому значно зменшує витрати на заробітну плату.

Типовими **помилками** під час оформлення випробування вважаються такі:

- 1) установлення **більшого строку** випробування (унесення до Типового трудового договору положення про встановлення випробування під час прийняття на роботу **всім** без винятку **працівникам** строком 4 або 6 місяців), що суперечить чинному законодавству про працю України (частинам 1, 2 статті 27 КЗпП України), за яким тривалість випробування не може перевищувати одного місяця для **робітників** і, як правило, трьох місяців для **працівників**;
- 2) прийняття на роботу з випробувальним терміном осіб, яким, згідно з частиною 3 статті 26 КЗпП України, **заборонено** його встановлювати;
- 3) установлення випробування під час **переведення** працівника з однієї посади на іншу або до іншого структурного підрозділу (випробування встановлюється тільки під час **прийняття** на роботу);
- 4) звільнення працівника за результатами випробувального терміну без належно оформлених документів (щоб уникнути звинувачень у незаконному звільненні працівника під час проходження випробування, роботодавець **може** поставити працівникові завдання **оформити** документально; від працівника в такому разі вимагається **письмове** пояснення з викладенням причин і обставин, які стали на заваді їх виконання, наприклад, відмова від виконання завдань або їх неякісне й несвоєчасне виконання);

неправильне оформлення запису до трудової книжки про випробування<sup>7</sup>: під час прийняття на роботу з випробувальним терміном відмітка в трудову книжку про випробувальний термін не ставиться; під час звільнення працівника за результатами випробування вноситься запис із посиланням на частину 2 статті 28 КЗпП України).

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити деякі **висновки**.

1. Формально кожна людина має право на працю, що означає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (так звана вільна праця). Фактично нині реалізація цього права можлива лише після досягнення законодавчо обумовленого віку.
2. Для реалізації гарантованого права на працю держава повинна забезпечити людину робочим місцем. Це особливо важливо для утримання непрацюючих громадян. При цьому створюються лише умови для реалізації громадянами права на працю, а не самі робочі місця.
3. Формально в Україні заборонена примусова праця – виконання робіт чи надання послуг у ситуації, коли особа працює проти бажання, заробітна плата виплачується лише частково або зовсім не виплачується. Особи, яких примушують працювати, часто зазнають психологічного та фізичного насилля; повністю залежать від роботодавця.
4. Вільний від праці час працівника залежить від тривалості робочого дня, протягом якого працівник виконує свої трудові функції за укладеним трудовим договором (контрактом).
5. Скорочена тривалість робочого дня компенсується запровадженням інтенсифікації самої праці, що провокує в працівника психічні розлади через перевтому на робочому місці.
6. Випробування під час працевлаштування на роботу має двоякий характер, тобто дає можливість реалізувати право на працю й водночас використовує працю людини як дешеву робочу силу заради збагачення роботодавця; тому можна стверджувати, що законодавча база щодо регулювання інституту випробування вимагає значного доопрацювання та доповнення, ураховуючи наведені нами недоліки.
7. Маємо надію, що «у світ прийде людина, якій не знайомі страждання раба, не пригноблена. Це буде людина, яка неспроможна гнобити; будемо вірити, що ця людина зрозуміє культурне значення праці й любитиме її. Робота, що виконується з любов'ю, стає творчістю. Лише б людина навчилася любити свою працю – усе інше й так у неї буде<sup>8</sup>».

<sup>7</sup> Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях, затверджена наказом Міністерства праці України від 29.06.1993 р. № 58 / Бюлетень Мінпраці № 9–10 (1993).

<sup>8</sup> Горький А.М. Несвоевременные мысли / А.М. Горький. – М., 2000. – С. 527.

### Анотація

У запропонованій роботі розглядаються відносини на рівні «працівник – роботодавець»; наводяться особливості встановлення та дотримання вимог щодо терміну випробування для найманого працівника; розглядається процедура нормування робочого часу та вільного від праці часу працівника, особливості працевлаштування, а також типові приклади шахрайства роботодавців щодо працевлаштування.

### Summary

In the proposed work the existing relations of “employee – employer” presents particular installation and compliance requirements for the period of testing for employees, reviewed the procedure for regulation of working time and free labor-time employee, especially employment, and employers are examples of fraud on the job.

### Використана література:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. зі змінами від 08.12.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971 (Додаток до № 50). – Ст. 21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – С. 348 с.
4. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях, затверджена наказом Міністерства праці України від 29.06.1993 р. № 58 // Бюлетень Мінпраці № 9-10 (1993).
5. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р.
6. Міжнародна Організація Праці (МОП), Конвенція № 5 «Про скасування примусової праці», 1957 р.
7. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. / К. Маркс. – М., 1956. – С. 563.
8. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. Том 2. – С. 451.
9. Маркс К. До критики політичної економії. Передмова / К. Маркс // Маркс К., Енгельс Ф., Твори. Том 13. – С. 5–9.
10. Ленин В.И. Памяти графа Гейдена / В.И. Ленин // Полное собрание починений. Том 16. – С. 40.
11. Горький А.М. Несвоевременные мысли / А.М. Горький. – М., 2000. – С. 527.

---

**Olha Tykhoniuk,**

Senior Instructor at Department of Commercial and Administrative Law,  
National Technical University of Ukraine “Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”