

Мельник П. В.,

аспірант Навчально-наукового інституту
права ім. І. Малиновського Національного
університету «Острозька академія»

ПРАВО НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ

Автором проаналізовані доктринальні підходи щодо сутності поняття «право на працю» та з'ясована позиція законодавця з цього питання. Проаналізовані рішення Конституційного Суду України в контексті правової природи права на працю. Розглянуто трансформацію змісту права на працю в умовах децентралізації влади.

Автор підтримує комплексний підхід до розуміння права на працю в об'єктивному (сукупність законодавчо визначених та гарантованих правових норм, які закріплюють можливість реалізувати свою природну здатність до праці та потребу в ній) та суб'єктивному вимірах (можливість індивідуального вибору – працювати чи ні, а якщо так – свобода вибору професії та роду трудової діяльності). На думку автора, право на працю включає також низку позитивних (активних) та негативних (пасивних) обов'язків держави щодо забезпечення права на працю.

Автор аналізує широке і вузьке розуміння права на працю як права кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують кожному громадянину можливість вибору місця роботи, виду діяльності та роду занять та права особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб відповідно.

Серед позитивних зрушень в сфері регулювання праці посадових осіб органів місцевого самоврядування автор виділяє внесення змін до постанови КМУ від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» щодо упорядкування системи організаційного та матеріального забезпечення працівників органів місцевого самоврядування, зокрема, оновлення схем посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату (секретаріату) обласних, Київської та Севастопольської міських рад, керівних працівників і спеціалістів апарату районних, районних у м. Києві та Севастополі рад

Автор доходить висновку, що в сучасних умовах децентралізації влади право на працю також зазнає трансформації. Наразі на порядку денному стоїть питання створення нової системи організаційного та матеріального забезпечення працівників органів місцевого самоврядування. Підґрунтя такого забезпечення мав створити новий закон про службу в органах місцевого самоврядування, проте законопроект про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №8369 від 17.05.2018 р. був відкликаний та знятий з розгляду.

Ключові слова: децентралізація влади, право на працю, реформа місцевого самоврядування.

The author analyzes the doctrinal approaches to the concept of "right to work" and clarifies the position of the legislator on this issue. The decisions of the Constitutional Court of Ukraine in the context of the legal nature of the right to work are analyzed. The transformation of the content of the right to work in the conditions of decentralization of power is considered.

The author supports a comprehensive approach to understanding the right to work in objective (a set of legally defined and guaranteed legal norms that enshrine the ability to realize their natural ability

to work and the need for it) and subjective dimensions (the possibility of individual choice - to work or not, and if so - the freedom to choose a profession and type of employment). According to the author, the right to work also includes a number of positive (active) and negative (passive) obligations of the state to ensure the right to work.

The author analyzes a broad and narrow understanding of the right to work as the right of every citizen to require the state to create legal mechanisms that guarantee every citizen the opportunity to choose a place of work, activity and occupation and the right of a person to exercise their ability to work by concluding an employment contract. another way to meet their material and spiritual needs respectively.

Among the positive developments in the field of labor regulation of local government officials, the author singles out amendments to the Cabinet of Ministers of March 9, 2006 2006 268 "On streamlining the structure and conditions of remuneration of executive staff, prosecutors, courts and other bodies" on streamlining the system of organizational and material support of employees of local governments, in particular, updating the salary schemes of managers and specialists of the staff (secretariat) of regional, Kyiv and Sevastopol city councils, managers and specialists of district, district in mm. Kyiv and Sevastopol councils

The author concludes that in the current conditions of decentralization of power, the right to work is also undergoing transformation. Currently, the issue of creating a new system of organizational and material support for local government employees is on the agenda. A new law on service in local self-government bodies was supposed to create such support, but the draft law on amendments to the Law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies" 368369 of 17.05.2018 was withdrawn and withdrawn from consideration.

Key words: decentralization of power, right to work, reform of local self-government.

Вступ. Утвердження в Україні демократичної, соціальної та правової держави зумовлює об'єктивні та закономірні процеси пов'язані із системними соціально-економічними реформами та, зокрема, реформою децентралізації влади. Відповідно до Плану заходів з реалізації нового етапу реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на 2019-2021 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 січня 2019 р. № 77-р, одним із ключових завдань реформи децентралізації є створення належної ресурсної бази для здійснення повноважень органів місцевого самоврядування [6]. Враховуючи вищезазначене, особливо актуальним стає питанням правового регулювання права на працю в умовах децентралізаційних процесів, що і є основною темою даної роботи.

Поставлене питання було предметом досліджень таких вчених як Л. Ю. Бугров, В. Я. Бурак, В. В. Жернаков, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, О. В. Карпушкін, О. О. Конопельцева, Є. В. Краснов, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, М. М. Якименко, О. М. Ярошенко та інших.

Виклад основного матеріалу. Чинне законодавство закріплює право на працю як основоположне, невід'ємне право особи, вкладаючи в його зміст як позитивні, так і негативні зобов'язання держави щодо його реалізації. Так, відповідно до ст.43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. 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 [1].

В свою чергу ч.1 ст.2 Кодексу законів про працю України право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє

працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [2].

З приводу змісту права на працю висловився і Конституційний Суд України в своїх рішеннях. Зокрема, відповідно до рішення № 8-рп/2007 від 16 жовтня 2007 року право на працю означає можливість кожного заробляти собі на життя працею, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізовувати свої бажання щодо зайняття працею за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе роботою [3]. Відповідно до рішення №14-рп/2004 від 7 липня 2004 року право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації. Щодо позитивних обов'язків держави в гарантуванні права на працю Суд зазначив: «Виходячи із зазначеної позиції, можна стверджувати, що право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права [5]. У рішенні КСУ від 15 жовтня 2013 року у справі № 1-18/2013 зазначено, що право на працю є природною потребою людини своїми фізичними та розумовими здібностями забезпечувати своє життя [4]. На думку О. Д. Гостюк, дана позиція підтверджує, що в процесі забезпечення практичної реалізації права на працю держава відповідальна за створення умов та організацію сприятливого середовища, щоб праця та її здійснення не лише приносили людині заробіток, але й сприяли її розвитку як особистості та фахівця своєї справи [12, с.83].

Право на працю, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується, є одним із основних прав працівника і відповідно до п.1 ч.1 ст.20 проекту Трудового кодексу №1658 від 27.12.2014 р. [14]. Тим не менше, проект не містить окремих правових положень, які б розкривали зміст права на працю, обмежуючись лише загальною констатацією наявності такого права в працівника.

Право на працю було предметом досліджень і вчених-правників. З приводу визначення його змісту єдиного підходу наразі не вироблено. Так, Н. Д. Гетьманцева розглядає право на працю як суб'єктивне право у широкому та вузькому значеннях. У широкому розумінні право на працю – це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують кожному громадянину можливість вибору місця роботи, виду діяльності та роду занять, а також створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому розумінні – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права [9, с. 87-88].

О. І. Процевський вважає, що для правильного розуміння змісту права на працю, яке закріплено в Конституції України, потрібно розкласти його на частини. Перша частина стосується самого права на працю. Вчений зазначає, що йдеться про природне право людини, яке закріплене в Основному Законі. Тому, керуючись ст. 3 Конституції України, можна з упевненістю стверджувати, що мета такої редакції – скоріше наголосити про обов'язок держави гарантувати забезпечення своїх громадян роботою, завдяки якій і будуть створюватися матеріальні і духовні цінності для існування суспільства і самої держави. Тому в другій частині змісту права на працю йдеться не про право як таке, а про наслідки для працівника, який буде застосовувати свою унікальну природну здатність до праці – «можливість заробляти собі на життя працею». О. І. Процевський наголошує на тому, що ця можливість заробляти собі на життя позбавлена примусу: «вільно обирати собі роботу, або вільно погоджуватися на ту, яку громадянину пропонують» [17, с. 252-253].

О. О. Конопельцева зазначає, що право на працю є невід'ємним правом людини, а держава відповідальна за його реалізацію. Саме тому право на працю перебуває в центрі уваги науки

трудового права як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані всі інші права та обов'язки працівника [12, с.83].

На думку О. Д. Гостюк, право на працю варто розглядати з позиції комплексного підходу, що охоплює такі структурні елементи: 1) право на працю – це законодавчо визначена та гарантована можливість реалізувати свою природну здатність до праці та потребу в ній; 2) це суб'єктивна можливість індивідуального вибору – працювати чи ні, а якщо так – свобода вибору професії та роду трудової діяльності; 3) право здійснювати працю в умовах, що є найбільш оптимальними для задоволення потреб та інтересів працівника, включаючи право на справедливую оплату праці, на належні, безпечні і здорові умови праці; 4) право на захист від зловживань та порушень у сфері праці [11, с.93]. На думку вченої, суб'єктивне право людини – це законодавчо визначена та гарантована можливість індивідуального вибору у сфері праці, що реалізується шляхом вступу у трудові правовідносини, здійснення трудової діяльності, відмови від участі у такій, здійснення праці в умовах, що відповідають міжнародним стандартам у сфері праці та є оптимально сприятливими для задоволення потреб та інтересів найманих працівників [11, с.95].

Ми погоджуємося з думкою О. Д. Гостюк та підтримуємо комплексний підхід до розуміння права на працю: як об'єктивне право – право на працю являє собою сукупність законодавчо визначених та гарантованих правових норм, які закріплюють можливість реалізувати свою природну здатність до праці та потребу в ній; як суб'єктивне право – право на працю є можливістю індивідуального вибору – працювати чи ні, а якщо так – свобода вибору професії та роду трудової діяльності. Більш того, право на працю включає також низку позитивних (активних) та негативних (пасивних) обов'язків держави щодо забезпечення права на працю.

В умовах децентралізації влади право на працю наповнюється новим змістом. Так, за домінуючим підходом децентралізація — це передача значних повноважень та бюджетів від державних органів органам місцевого самоврядування, щоб якомога більше повноважень мали ті органи, які ближче до людей, де такі повноваження можна реалізовувати найуспішніше. В свій час, відповідно до Ключових завдань на 2019 рік та очікуваних результатів, які містилися на офіційному урядовому порталі, завданням №4 було створення належної ресурсної бази для здійснення повноважень органів місцевого самоврядування. Результатом виконання цього завдання стало внесення змін до постанови КМУ від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» щодо упорядкування системи організаційного та матеріального забезпечення працівників органів місцевого самоврядування [18].

В 2019 та 2020 роках відповідні зміни були внесені постановами Кабінету Міністрів України від 19 червня 2019 р. №525 та від 3 червня 2020 р. № 441 відповідно, якими, серед іншого, закріплено оновлені схеми посадових окладів керівних працівників і спеціалістів апарату (секретаріату) обласних, Київської та Севастопольської міських рад, керівних працівників і спеціалістів апарату районних, районних у м. Києві та Севастополі рад, керівних працівників і спеціалістів департаментів, управлінь, відділів, інших виконавчих органів міських (крім м. Києва та Севастополя) рад, виконавчих органів сільських, селищних рад, що представляють інтереси об'єднаних територіальних громад та інших осіб [7;8].

Таким чином, в умовах децентралізації влади на порядку денному знаходиться питання врегулювання праці посадових осіб органів місцевого самоврядування. В цьому контексті показовим прикладом був законопроект про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №8369 від 17.05.2018 р., яким передбачалося оновлення правових передумов для: врегулювання статусу службовців місцевого самоврядування та виборних посадових осіб місцевого самоврядування; забезпечення політичної нейтральності службовців місцевого самоврядування; врегулювання законом основних питань служби в органах місцевого самоврядування та надання органам місцевого самоврядування повноважень самостійно вирішувати питання формування умов оплати праці виборних посадових осіб та службовців

місцевого самоврядування, інші питання проходження служби в органах місцевого самоврядування та встановлення загальних правил та гарантій для здійснення таких повноважень; адаптації основ служби в органах місцевого самоврядування до концептуальних підходів, закладених Законом України «Про державну службу» [15]. Разом з тим, наразі відповідний законопроект відкликано і знято з розгляду.

Висновки. Право на працю належить до числа фундаментальних прав і свобод людини. Право на працю являє собою сукупність законодавчо визначених та гарантованих правових норм, які закріплюють можливість реалізувати свою природну здатність до праці та потребу в ній відповідно до об'єктивного підходу; як суб'єктивне право – право на працю є можливістю індивідуального вибору – працювати чи ні, а якщо так – свобода вибору професії та роду трудової діяльності. Право на працю включає також низку позитивних (активних) та негативних (пасивних) обов'язків держави щодо забезпечення права на працю.

В умовах децентралізації влади право на працю набуває нових змістовних ознак. Зокрема, мова йде про створення нової системи організаційного та матеріального забезпечення працівників органів місцевого самоврядування. Саме на вирішення цих питань має бути спрямована подальша законодавча та підзаконна діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018 р.). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375
3. Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2007 від 16 жовтня 2007 року у справі 8-рп/2007. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07>
4. Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року у справі № 1-18/2013. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13>
5. Рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року у справі № 14-рп/2004. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04>
6. План заходів з реалізації нового етапу реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на 2019-2021 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 січня 2019 р. № 77-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-2019-%D1%80?lang=en>
7. Про внесення змін у додатки до постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268: постанова Кабінету Міністрів України від 19 червня 2019 р. № 525. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2019-%D0%BF#n2>
8. Про внесення змін у додатки до постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268: постанова Кабінету Міністрів України від 3 червня 2020 р. № 441. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/441-2020-%D0%BF#n9>
9. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89.
10. Гетьманцева Н.Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60-65.
11. Гостюк О. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. №7. С. 92-96. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/7/16.pdf>
12. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74-81.
13. Краснов Є.В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 1 (1). С. 147-153.

14. Марчук М.І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). С. 191-194.
15. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №8369 від 17.05.2018 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64016
16. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
17. Процевський О.І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? *Право України*. 2014. № 1. С. 249-257.
18. Сайт офіційного урядового порталу з питань децентралізації. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/1862>

УДК 346.2

Світовенко Д.В.,
студентка юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРАВОВІДНОСИНИ ІЗ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ (НЕМАЙНОВОЇ) ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: СУБ'ЄКТИ, ОБ'ЄКТИ ТА ЗМІСТ

Досліджено проблеми законодавчого регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові в аспекті трудової відповідальності роботодавця. Зазначено, що відносини з приводу відшкодування моральної шкоди працівникові, завданої з вини роботодавця, належать до трудового права, якщо ця шкода спричинена порушенням трудових прав працівників. Доведено, що відшкодування моральної шкоди, зумовленої порушенням трудових прав працівника, є відповідальністю роботодавця за наявності необхідних умов її виникнення. Запропоновано під моральною шкодою розуміти страждання працівника, які настали внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем.

Ключові слова: *трудова відповідальність, необхідні умови відповідальності, моральна шкода, протиправне діяння, вина роботодавця*

The problems of legislative regulation of compensation for non-pecuniary damage caused to an employee in terms of labor liability of the employer are studied. It is noted that the relationship regarding compensation for non-pecuniary damage to an employee caused through the fault of the employer belongs to labor law, if this damage is caused by a violation of labor rights of employees. It is proved that compensation for non-pecuniary damage caused by violation of labor rights of the employee is the responsibility of the employer in the presence of the necessary conditions for its occurrence. It is proposed to understand moral damage as the suffering of an employee caused by the violation of his labor rights by the employer.

Key words: *labor liability, necessary conditions of liability, moral damage, illegal act, fault of the employer*

Відшкодування моральної шкоди - актуальне питання трудового права, оскільки є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян. Чинне законодавство України не містить чіткого та достатнього його регулювання, відтак відшкодування моральної шкоди за трудовим