

УДК 101.1:316; 349.2

Тихонюк О.В., Жданов Л.А.

Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут". Україна, Київ

**ЗАКОНОДАВЧІ АСПЕКТИ ОФОРМЛЕННЯ ВЗАЄМВІДНОСИН  
"ПРАЦІВНИК – РОБОТОДАВЕЦЬ" ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ****Анотація**

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

**Abstract**

*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.*

**Вступ**

Людина не може без праці. Завдяки їй вона відокремилася від світу тварин, до праці вона пристосована, праця є умовою її існування, але зауважимо, що ставлення людини до праці завжди було суперечливим, а саме: 1) праця як кара за людський гріх ("у поті чола свого добуватимеш хліб свій", Біблія) – праця тяжка, тривала, викликає "зношування" людини ("чорна" робота, яку виконують, щоб вижити); 2) праця виявляє, розвиває творчі здібності людини, мотивує, сприяє духовному зростанню людини – "благородна", "вільна праця", від якої людина отримує задоволення; 3) "примусова праця" – виконання робіт під тиском, недобровільність виконуваної роботи, цілковита залежність від роботодавця тощо.

Стаття 43 Конституції України від 28.06.1996 р. проголосила принцип свободи праці – вільне розпорядження людиною своєю здатністю до праці, можливість вільно заробляти собі на життя (при цьому обов'язковість працювати – відсутня); 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 та інтереси більшості працюючих громадян України

та спростовує і надає формального значення даних правовій нормі.

**Соціальна сутність праці**

Праця людини – реалізована можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей, а саме: 1) *достатній життєвий рівень* – забезпечення їжею, одягом, житлом, медичним доглядом та необхідним соціальним обслуговуванням [1, ст. 48; 2, ст. 25]; 2) *соціальний захист* – матеріальне забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності; втрати годувальника; безробіття, а також у старості [1, ст. 46]. Кожна країна тримається на потенційних працівниках ("тих, які вже працюють") для утримання та/або забезпечення належного рівня життя непрацездатних ("тих, хто працювали вчора") та непрацюючих ("тих, хто працюватиме завтра") громадян (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 [1, ч. 2 ст. 43].

Зауважимо, що країна не може вважатися демократичною, соціальною і правовою, якщо не гарантуватиме людині захисту від свавілля щодо неї ("свавілля" – можливість діяти на власний розсуд, незважаючи на волю й думку інших [3]).

**Сила закону чи свавілля роботодавця**

Чинний Кодекс Законів про Працю України (далі – КЗпП) наголошує, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем [5; ч. 2 ст. 21], а роботодавець, у свою чергу, не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом) [5; ст. 31].

На жаль, мусимо зауважити, що випадки, за яких сила закону неспроможна подолати свавілля роботодавця, відомі майже всім працюючим, а саме: *робота без відпусток або із скороченою їхньою тривалістю, вимушені відпустки, незаконні переведення та переміщення, зневага до гідності найманого працівника, надурочні (понаднормовані) роботи, звільнення тощо*. Отже, фактично процес праці стає джерелом глибоких страждань працюю-

чих: "Зовнішня праця, в процесі якої людина себе відчужує, є принесення себе у жертву, самокатування", а сама праця — "засіб для задоволення інших потреб..." і "...як тільки припиняється фізичний або інший примус до праці, від праці тікають, як від чуми" [6], тому що "...робітники не шанують закон, а лише підкоряються йому у разі, якщо не в змоззі змінити його" [7].

Згідно зі ст. 62 КЗпП України роботи вважаються *надурочними* (понаднормованими), 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 встановлену тривалість робочого дня, то виконувана ним робота не вважатиметься надурочною і 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*, а саме: "Капітал узурпує час, необхідний для зростання, розвитку і здорового збереження тіла. Він забирає час, необхідний працівникові для того, щоб користуватись свіжим повітрям і сонячним світлом. Вільний від праці час потрібен людині для освіти, для інтелектуального розвитку, для виконання соціальних функцій, для товариського спілкування, для вільної гри фізичних та інтелектуальних сил" [8]).

Згідно зі ст. 31 КЗпП України *роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором*, а згідно зі ст. 32 КЗпП України під *переведення* можна провести будь-яку вимогу виконувати роботу, не обумовлену при укладанні трудового договору (контракту), тобто будь-яка зміна трудової функції працівника вважатиметься переведенням на іншу роботу. Але така зміна можлива лише за згодою працівника — (переведення на іншу роботу — будь-яка зміна трудової функції працівника (спеціальність, кваліфікація, посада), а також зміна інших умов трудового договору (контракту), обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві, установі, організації (далі — ПУО); вимагають згоди працівника) — усі накази (розпорядження) роботодавця щодо змін у правовому статусі працівника повинні доводитися йому під розпис. Але іноді сам факт переходу працівника на іншу роботу не розглядається (не вважається) як згода на переведення, якщо працівник оскаржив такі дії роботодавця в комісії по трудовим спорам (суперечностям) або у судовому порядку. Також забороняється переводити працівника на іншу роботу під час його відсутності з поважних причин (хвороба, відпустка).

Людину *приймають* до штату працюючих "з гідною заробітною платою", *але з випробувальним терміном*. Насправді — зараховують на мізерну оплату праці, не повідомляючи про це самого працівника. Через декілька тижнів його звільняють, виплачують частку з цієї заробітної платні (у судовому порядку винні дії роботодавця неможливо довести, винуватим в цій ситуації залишається найманий працівник).

Людину *приймають на роботу* "з гідною заробітною платою", *але не попереджають 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 дане ПУО (у судовому порядку винні дії роботодавця довести дуже складно, необхідні суттєві докази: або фото робочого місця скривдженого працівника, або фото цього працівника з іншими працівниками на даному ПУО, або колеги-свідки, які погодяться підтвердити наведені докази).

Людину *приймають на роботу, укладають з нею контракт на один місяць із зазначеною мінімальною заробітною платою, а їй "ніби офіційно" пропонують заробітну плату "у конверті"*. Через місяць працівника звільняють з виплатою йому зазначеної у контракті мінімальної заробітної плати (у судовому порядку провину роботодавця довести неможливо).

Насправді *законом встановлений інший максимальний строк випробування — 3 місяці, і на цей час працівника повинні зарахувати до штату працюючих*. Також працівнику необхідно бути присутнім під час внесення запису до трудової книжки, уважно ознайомитись зі змістом трудового договору (контракту), підписати таблицю штатного розкладу, поставити свій підпис в журналі штатних посадових окладів, отримати завірену копію наказу про прийняття на роботу до ПУО, адже "Раб, який розуміє своє рабське становище і бореться проти нього, є революціонер. Раб, який не розуміє свого рабства, який мовчки і без слів знаходиться в цьому своєму рабстві, є просто раб. Раб, у якого слина тече, коли він пихато описує радощі рабського життя і отримує задоволення від доброго пана, є холоп, хам" [9].

Маємо надію, що "У світ прийде людина, який не знайомі страждання раба, не пригноблена — це буде людина, яка неспроможна гнобити. Будемо вірити, що ця людина зрозуміє культурне значення праці і любитиме її. Робота, що виконується з любов'ю, — стає творчістю. Лише б людина навчилася любити свою працю — усе інше і так у неї буде" [10].

### Висновки

1. На основі аналізу існуючого законодавства України показано, що формально кожна людина має право на працю, що означає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується — *вільна праця*. Фактично, на даний час реалізація цього права можлива лише по досягненні законодавчо обумовленого віку.

2. Для реалізації гарантованого права на працю держава повинна забезпечити наявність кожної людини 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, або контрактом.

5. *Скорочена тривалість робочого дня компенсується запровадженням інтенсифікації самої праці*, що, у свою чергу, провокує у працівника

психічні розлади через переважно на робочому місці.

6. В результаті показано, що діюче законодавство про працю в Україні є недосконалим щодо оформлення, зміни та припинення трудових відносин і потребує суттєвих змін.

### Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р.
3. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / за ред. В.С. Венедіктова. — К.: Істина, 2008. — 348 с.; ISBN 978-966-8909-23-8. — С. 38.
4. Міжнародна Організація Праці (МОП), Конвенція № 5 Про скасування примусової праці, 1957 р.
5. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р.
6. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. — М., 1956. — С. 563.
7. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии. — Маркс К. и Энгельс Ф., соч., т. 2. — С. 451.
8. Маркс К. До критики політичної економії. Передмова // Марк К., Енгельс Ф., твори. — т. 13. — С. 5—9.
9. Ленин В.И. Памяти графа Гейдена. — полн. собр. соч., т. 16. — С. 40.
10. Горький А.М. Несвоевременные мысли. — М., 2000. — С. 527.