

УДК 349.22

**І.Ю. ФІЛІП**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

## **ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: КРИТЕРІЇ ТА СПОСОБИ**

*Ключові слова:* право на працю, правові обмеження трудових прав

Метою даного дослідження є здійснення аналізу положень чинного на даний час Кодексу законів про працю України на предмет обмеження прав працівників для визначення критеріїв встановлення таких обмежень, а також з'ясування способів встановлення обмежень. Новизна питання обмеження трудових прав у правовому регулюванні трудових правовідносин полягає у відсутності аналогічних досліджень в юридичній наці. Актуальність проведення даної наукової роботи підтверджується необхідністю вивчення обмежень задля ефективного правового регулювання в нових умовах розвитку ринкової економіки. В ході дослідження передбачається з'ясувати підстави обмеження трудових прав працівників, визначити способи такого обмеження, а також особливості встановлення обмежень для працівників.

У період становлення правової демократичної держави особливої уваги потребують встановлення та додержання основних прав людини. Найголовніше місце в системі загальноновизнаних прав людини посідає право на працю. Гарантуючи це право в Основному Законі, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, забезпечує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Адже можливість реалізації встановлених гарантій є однією із засад, які сприяють забезпеченню стабільного соціального розвитку суспільства.

Міжнародні та національні законодавчі акти не допускають будь-яких обмежень прав

людини, зокрема за ознаками раси, кольору шкіри, статі, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження та іншими ознаками. Втім, Загальна декларація прав людини встановлює, що при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві. При цьому, головною умовою застосування правообмежень є те, що вони не повинні суперечити принципам правової демократичної держави, які встановлені Основним Законом.

Впровадження в правовому регулюванні трудових правовідносин обмежень трудових прав працівників здійснюється через встановлення в законодавстві заборон на вчинення певних дій, виключення певних правомочностей з цих прав, а також шляхом встановлення певного порядку реалізації гарантованого права.

Правові обмеження при реалізації права на працю встановлюються Конституцією України та нормами чинного трудового законодавства, головною метою яких є саме захист прав і свобод людини та громадянина. Обмеження в першу чергу стосуються захисту та охорони здоров'я, навіть життя майбутнього працівника та оточуючих. Необхідно також відзначити, що встановлення обмеження прав працівників продиктовано необхідністю дотримання інтересів інших працівників [1, с.68]. Так, чинним законодавством України передбачаються певні обмеження при реалізації особами права на працю, які здебільшого встановлюються, виходячи з особливостей правового статусу особи, а саме віку особи, громадянства, стану здоров'я та інших факторів.

Найважливішим критерієм обмеження права на укладання трудового договору є вік майбутнього працівника. За змістом ст.188 Кодексу законів про працю України допускається прийняття на роботу осіб, які досягли шістнадцятирічного віку [2]. О.С. Реус вказує,

що право на працю у особи виникає з досягненням шістнадцятирічного віку (у виняткових випадках з п'ятнадцятирічного віку) оскільки особа, яка виявила бажання вступити у трудові відносини після досягнення певного віку, має трудову правоздатність без жодних обмежень, тобто у повному обсязі [3, с.27]. Проте, з такою думкою неможна погодитись з огляду на наступне.

Відповідно до Кодексу законів про працю України особа може набути статусу працівника не лише по досягненню шістнадцятирічного або п'ятнадцятирічного віку, але й у віці чотирнадцяти років (ст.188) [2]. Про це також свідчать норми Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», які визначають молодь, молодих громадян – громадян України віком від чотирнадцяти до тридцяти п'яти років та гарантують цим особам рівне з іншими громадянами право на працю (статті 1, 7) [4]. В той же час необхідно відзначити, що право осіб, які досягли чотирнадцятирічного або п'ятнадцятирічного віку на укладання трудового договору обмежується певними умовами. Зокрема, для чотирнадцятирічних осіб встановлюється, по-перше, мета – підготовка молоді до продуктивної праці; по-друге, укладатись трудові договори можуть з учнями загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів; по-третє, зазначені особи можуть виконувати лише легку роботу, яка не може завдати шкоди їх здоров'ю; по-четверте, робота не повинна порушувати процес навчання і виконуватися у вільний від навчання час; по-п'яте, до праці неповнолітні особи можуть бути допущені лише за умови згоди одного з батьків або осіб, що їх замінюють (опікунів). Остатня вимога висувається для реалізації права на працю також осіб, які досягли п'ятнадцяти років.

Таким чином, право на працю виникає у особи з 14 років, однак до досягнення нею шістнадцятирічного віку це право обмежене певними умовами та необхідністю дотримання окремої процедури, а саме отриманням дозволу одного з батьків або осіб, що їх замінюють.

Важливо відзначити, що чинне трудове законодавство України визначає загальний вік, з якого особа може починати свою трудову діяльність. Проте, не встановлює граничний вік, з якого людина втрачає право на працю. Адже держава гарантує всім рівні можливості для реалізації цього права. Так, громадяни похилого віку, тобто чоловіки у віці шістдесят і жінки у віці п'ятдесят п'ять років і старші, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року, мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Категорично забороняється відмова у прийнятті на роботу або звільнення працівника за ініціативою роботодавця з підстав досягнення ним пенсійного віку.

В той же час є випадки, коли права працівників обмежуються, навіть коли особа досягла повноліття. Такі обмеження обумовлюються певними видами професійної діяльності. Зокрема, вікові обмеження застосовуються до осіб, на яких покладається виконання завдань та функцій держави. Так, ст.7 Закону України «Про статус суддів» передбачено, що на посаду судді може бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років [5]. За змістом статті 15 зазначеного закону повноваження судді припиняються у віці шістдесят п'ять років [5].

Крім того, обмеження стосуються перебування громадян на державній службі. Так, граничний вік перебування на державній службі становить шістдесят років для чоловіків і п'ятдесят п'ять років для жінок (ст.23) [6]. Цей вік співпадає з загальним пенсійним віком, встановленим у державі. Досягнення особою пенсійного віку, яка знаходиться не на державній службі, не є підставою для розірвання трудового договору. Проте, право державного службовця щодо проходження державної служби обмежене віком, оскільки особа не може продовжувати знаходитись на державній службі після досягнення певного

віку. Виняток складають випадки продовження терміну перебування на державній службі у порядку, передбаченому законодавством, але не більш як п'ять років.

У даному випадку вікові обмеження пов'язані з тим, що досягнення особою граничного віку перебування на державній службі не завжди ефективно може позначитись на виконанні функцій, покладених державою на державного службовця, що пояснюється насамперед, фізіологічними особливостями старіючого організму, адже з віком у людини погіршується пам'ять, зір, слух, знижується увага. В той же час не можна залишати поза увагою те, що людина передпенсійного віку має достатній досвід та компетенцію, які були накопичені за часи трудової діяльності. Тому, Закон України «Про державну службу» передбачає, що у виняткових випадках після закінчення цього терміну державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу.

Крім вікових обмежень проходження державної служби, чинне законодавство встановлює інші підстави обмежень для реалізації права на державну службу. До таких обмежень слід віднести наприклад, наявність судимості, яка є несумісною із зайняттям посади та інші підстави, передбачені законодавством (ст.12) [6]. Зокрема, обмеженням реалізації права на державну службу може бути відсутність у особи відповідної освіти та професійної підготовки (ст.4) [6].

Чинне законодавство встановлює правомірне обмеження права на працю близьких родичів. У деяких випадках правом встановлювати певні обмеження законодавство наділило роботодавця. Так, відповідно до ст.25<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України роботодавець має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві (недержавної форми власності) осіб, які є близькими родичами (батьки, подружжя, брати, сестри, діти) чи свояками (батьки, брати, сестри, діти, подружжя), якщо у зв'язку з вико-

нанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному [3]. Важливо підкреслити, що таке обмеження роботодавець може встановлювати за умови підпорядкування родичів або свояків один одному. Отже, роботодавець не може застосовувати таке обмеження до працівників, якщо особи, які пов'язані родинними зв'язками, не підпорядковані один одному.

Якщо Кодексом законів про працю України передбачається право роботодавця запроваджувати обмеження праці спільних родичів, то положення Закону України «Про державну службу» прямо встановлюють обмеження прийняття на державну службу осіб, які будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами чи свояками (ст.12) [6].

Чинним законодавством встановлюється також обмеження, яке забороняє працювати за сумісництвом керівникам державних підприємств, установ і організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їх заступникам за винятком осіб, які займаються науковою, викладацькою, медичною і творчою діяльністю. Слід звернути увагу на те, що зазначене обмеження стосується лише прав працівників державних підприємств, установ, організацій і не можуть поширюватись на осіб, які працюють на інших підприємствах недержавної форми власності. Крім того, обмеження праці за сумісництвом може встановлюватись для працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, у разі якщо додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Зазначене обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

Обмежуються в праві займатись іншою діяльністю особи, на яких покладено виконання завдань та функцій держави. Так, сумісництво служби в органах прокуратури з роботою на підприємствах, в установах чи організаціях, а

також з будь-яким підприємництвом не допускається, за винятком наукової і педагогічної діяльності (ст.46) [7]. Суддя не може належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої (ст.5) [5]. Застосування законодавцем таких обмежень викликане недопущенням будь-яких зловживань з боку осіб, на які покладено виконання завдань та функцій держави, а також використання свого службового становища в неслужбових інтересах [8].

У сфері правового регулювання трудових відносин застосовуються обмеження як примусовий захід позбавлення особи права працювати. В даному випадку мова йде не про загальну заборону користуватись правом на працю, а про заборону займатись певною діяльністю внаслідок судимості на певний строк. Метою такого обмеження є недопущення використання права обіймати певні посади або займатись певною діяльністю для вчинення злочину.

Відсутність громадянства України також може стати підставою для обмеження права на працю. Так, Законом України «Про нотаріат» передбачено, що серед інших вимог, які пред'являються для особи, яка бажає працювати нотаріусом, встановлюється, що нотаріусом може бути лише громадянин України (ст.3) [9]. На посаду судді може бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України (ст.7) [5]. Таким чином, право іноземних громадян або осіб без громадянства працювати на посадах, пов'язаних з виконанням завдань та функцій держави обмежене.

Законодавець встановлює обмеження, які направлені на захист та охорону здоров'я осіб. У зв'язку з цим ч.6 ст.24 Кодексу законів про працю України встановлює заборону на укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, який підтверджується медичним висновком [2]. Зазначена стаття кореспондується з положеннями Основ зако-

нодавства про охорону здоров'я, які передбачають обмеження прав громадян, які пов'язані із станом їх здоров'я. Так, на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій (ст.9) [10].

Під особливим захистом трудового законодавства знаходяться неповнолітні особи. Одна із важливих підстав обмеження права на працю неповнолітніх осіб полягає в специфіці виконуваної роботи. Отже, роботодавець, вирішуючи питання щодо укладання трудового договору з особами, які не досягли повноліття, повинен враховувати певні обмеження, встановлені трудовим законодавством. Встановлення таких обмежень викликане турботою законодавця про повноцінне життя та здоров'я неповнолітніх осіб. Виняткова увага законодавця, яка приділяється захисту та охороні прав неповнолітніх осіб, обумовлена державною політикою, що спрямована на створення належних умов для найповнішого розвитку трудового потенціалу, поліпшення умов праці неповнолітніх, зниження ризику втрати здоров'я та життя.

Трудове законодавство України встановлює спеціальні гарантії праці неповнолітніх. Узгоджена система цих гарантій обумовлена фізіологічними, психологічними й віковими особливостями неповнолітніх [11]. З метою охорони життя та здоров'я неповнолітніх працівників забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст.189) [2]. Встановлення трудовим законодавством особливого режиму праці неповнолітніх обумовлюється створенням сприятливих умов для повноцінного відпочинку, відновлення



фізичних сил та, як наслідок, здоров'я підлітка. Слід відзначити, що стаття 192 Кодексу законів про працю України встановлює пряму заборону на участь неповнолітніх в таких роботах, тому будь-які умови не можуть слугувати підставою для залучення неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт або робіт у вихідні дні. Таким чином, неповнолітній працівник обмежений у праві реалізувати свою працездатність на роботах з шкідливими та важкими умовами праці, у нічний час, у вихідні дні, а також під час проведення надурочних робіт.

Необхідно відзначити, що законодавство також встановлює й обмеження праці неповнолітніх осіб у сфері торгівлі алкогольними напоями, забороняючи суб'єктам господарювання залучати до продажу алкоголю працівників, яким не виповнилось вісімнадцять років. На нашу думку, встановлення такого обмеження обумовлене забезпеченням нормального морального розвитку неповнолітньої особи.

Важливим питанням залишається правове регулювання праці жінок. Слід відзначити, що ст.43 Конституції України вказує на гарантії щодо рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності всіх громадян. Тобто держава визнає рівноправність трудових прав жінок та чоловіків та забороняє будь-яке обмеження цих прав. Однак, у зв'язку з фізіологічною особливістю жіночого організму законодавець вдається до окремих заходів щодо правового регулювання праці жінок. Оскільки він є більш сприйнятливий до шкідливого впливу виробництва, що може спричинити загрозу здоров'ю жінки, а також вплинути на її репродуктивну функцію. Зокрема, Конституція України забороняє використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Обмежується також праця жінок у нічний час, за винятком певних галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст.175) [2], а залучення вагітних жінок, жінок, які мають дітей до трьох років до ро-

боти у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні забороняється (ст.192) [2]. Заборона залучення до нічних, надурочних та інших робіт вагітних жінок є цілком виправданою, оскільки тут відіграє роль фізіологічний показник, адже така робота може бути небезпечною або шкідливою як для самої жінки, так і для майбутньої дитини [12]. Таким чином, трудове законодавство право жінок на працю, навіть при наявності їх згоди на реалізацію своєї працездатності в складних та небезпечних умовах, суворо обмежує.

За результатами проведеного дослідження необхідно відзначити, що в чинному трудовому законодавстві обмеження трудових прав встановлюються у вигляді заборони реалізації певного права, а також шляхом встановлення певного порядку його реалізації. Критеріями обмеження трудових прав людини, насамперед, є вік, з якого законодавство дозволяє починати трудову діяльність, стан здоров'я людини, специфіка роботи, наявність судимості, громадянство, в окремих випадках стать особи. Проведений аналіз обмежень прав працівників в регулюванні трудових правовідносин дає підстави стверджувати, що встановлені обмеження прав у сфері регулювання трудових правовідносин загалом відповідають вимогам сучасності, охороняють права і законні інтереси суб'єктів трудових правовідносин та захищають в першу чергу життя та здоров'я працівника, як найвищу цінність держави.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Круглый стол журнала «Государство и право»: «Принципы, пределы, основания ограничения прав и свобод человека по российскому законодательству и международному праву» // Государство и право. – 1998. – № 8. – С. 39–70.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
3. Реус О. С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні : мо-

нографія / Реус О. С. – Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2008. – 200 с.

4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»: від 05.02.1993 р., № 2998-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12>.

5. Закон України «Про статус суддів»: від 15.12.1992 р., № 2862-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-12>.

6. Закон України «Про державну службу»: від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=509-12>.

7. Закон України «Про прокуратуру»: від 05.11.1991 р., № 1789-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=1789-12>.

8. Коваленко Ю. І. Правовий статус працівника органів внутрішніх справ у перехід-

ному суспільстві (порівняльно-правовий аналіз на матеріалах країн СНД) 2005р.: дис. ... кандидата юрид. наук : спец. 00.12.01 / Ю. І. Коваленко ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005.

9. Закон України «Про нотаріат»: від 02.09.1993 р., № 3425-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3425-12>.

10. Основи законодавства про охорону здоров'я: від 19.11.1992 р., № 2801-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2801-12>.

11. Альошина Н. М. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах / Альошина Н. М. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lex-line.com.ua/?go=full\\_article&id=239](http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=239).

12. Хома Т. Кого дискримінуємо? Відображення гендерних проблем в українському законодавстві / Хома Т. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/homa.htm>.

***Філіпп І. Ю. Обмеження прав працівників: критерії та способи / І. Ю. Філіпп // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 818–823 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11fjktc.pdf>***

Проаналізовано правові обмеження трудових прав працівників, встановлених чинним Кодексом законів про працю України. З'ясовано критерії та способи встановлення обмежень в трудовому законодавстві прав працівників.

\*\*\*

***Филипп И.Ю. Ограничение прав работников: критерии и способы***

Проанализированы правовые ограничения трудовых прав работников, установленные действующим Кодексом законов о труде Украины. Выявлены критерии и способы установления ограничений в трудовом законодательстве прав работников.

\*\*\*

***Filipp I.Yu. Limitation of Rights for Workers: Criteria and Methods***

Legal limitations of labour rights for workers, set operating labour Code Ukraine are analyzed. Criteria and methods of establishment of limitations are found out in the labour legislation of rights for workers.