

Секція: Юридичні науки

Козін Сергій Миколайович

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри теорії та історії держави і права

Національний університет біоресурсів і природокористування України

м. Київ, Україна

ЩОДО СИСТЕМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКІВ

До основних ознак системи, що вирізняє юридична наука, належать: (а) цілісність – первинність цілого стосовно частин; (б) структурність – можлива декомпозиція структури на компоненти, встановлення зв'язків між ними; (в) неаддитивність – принципова неможливість зведення властивостей системи до суми властивостей компонентів, що її становлять; (г) ієрархічність – кожен її компонент є підсистемою більш широкої глобальної системи [1, с. 72].

Система трудових обов'язків працівників включає:

1. Загальні трудові обов'язки, що покладаються на всіх без винятку працівників незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак роботодавців, у яких вони працюють на умовах трудового договору.

Статтею 3 КЗпП України передбачено, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, впорядковуються законодавством про працю. Л. О. Сироватська вважає, що в сучасному трудовому праві обов'язок виконувати всі трудові обов'язки, а значить, і норми права, що їх закріплюють, прямо сформульовано у вигляді обов'язку дотримуватися дисципліни праці [2, с. 27]. Вбачається закономірним

включення ст. 139 «Обов'язки працівника» до глави Х «Трудова дисципліна» КЗпП України. З її нормами працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Інший підхід зафіксовано у ст. 22 проекту Трудового Кодексу України, що включена у главу 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення». Стаття основними обов'язками працівника називає:

- особисте й сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання встановлених норм праці й завдань роботодавця;
- дотримання норм з охорони праці;
- дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю чи здоров'ю працівників, збереженню їх майна;
- повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- повагу до честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

2. Спеціально-галузеві трудові обов'язки, що покладаються на працівників,

зайнятих трудовою діяльністю на підприємствах, в установах та організаціях, що виконують певний вид економічної діяльності у сфері матеріального або нематеріального виробництва.

Стаття 260 Господарського кодексу України [3] термін «галузь» трактує як сукупність усіх виробничих одиниць, що здійснюють переважно однакові чи подібні види економічної діяльності. До царини матеріального виробництва належать галузі, що визначаються видами діяльності, які створюють, відновлюють або знаходять матеріальні блага (продукцію, енергію, природні ресурси), а також продовжують виробництво у сфері обігу (реалізації) шляхом переміщення, зберігання, сортування, пакування продукції чи інших видів діяльності. Усі інші види діяльності в сукупності становлять собою царину нематеріального виробництва (невиробничу сферу).

Загальна диференціація галузей економіки є складовою частиною єдиної системи класифікації й кодування техніко-економічної і статистичної інформації, що використовується суб'єктами господарювання та іншими учасниками господарських відносин, а також органами державної влади та органами місцевого самоврядування у процесі управління господарською діяльністю.

Останній перегляд Міжнародної стандартної галузевої класифікації всіх видів економічної діяльності Статистична комісія ООН розпочала в 1999 р. Його було ініційовано у зв'язку зі швидким розвитком технологій, особливо в галузях інформаційної й телекомунікаційної діяльності, появою нових типів спеціалізації компаній, поділом праці, новими концептуальними підходами до диференціації професійних та адміністративних послуг. Було також взято до уваги зростання попиту на більш повну і змістовну інформацію в деяких галузях, що становлять певний інтерес для міжнародних організацій у межах виконання міжнародних

програм і державної політики, наприклад, програм з охорони довкілля, забезпечення населення питною водою, охорони здоров'я людини та ін.

В Україні діє Класифікація видів економічної діяльності, затверджена наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 р. за №457 [4]. Об'єктами в ній виступають види економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів останніх і фізичних осіб-підприємців. Під економічною діяльністю розуміється процес виробництва продукції (товарів і послуг), що здійснюється з використанням певних ресурсів – сировини, матеріалів, устаткування, робочої сили, технологічних процесів тощо (розд. 2 Методологічних положень щодо визначення основного виду економічної діяльності підприємства, затверджених наказом Державного комітету статистики України від 14 грудня 2006 р., №607 [5]). Зважаючи на це названа діяльність характеризується витратами на виробництво, його процесом, випуском продукції (товарів і послуг) і класифікується залежно від цих чинників.

У зв'язку з тим, що підприємство може здійснювати не один, а декілька видів економічної діяльності різного роду, для їх диференціації (групування) встановлюються основний, другорядний і допоміжний види діяльності. На основний вид економічної діяльності підприємства припадає найбільший внесок до валової доданої вартості. Другорядним видом економічної діяльності є будь-який інший вид економічної діяльності підприємства (окрім визначеного як основний) з виробництва продукції, товарів або надання послуг. Так, у міжнародній статистичній практиці прийнято вивчати другорядний вид економічної діяльності за умови, якщо обсяг такої діяльності становить понад 10% від загальних показників діяльності підприємства, або не менше 5% від загального обсягу діяльності у відповідному виді економічної діяльності у регіоні. Допоміжні види економічної діяльності – види діяльності, результати яких

використовуються самим підприємством з метою забезпечення його основного та другорядних видів економічної діяльності. Діяльність вважається допоміжною, якщо вона відповідає таким умовам: а) призначена для надання послуг або вироблення проміжних товарів, які не входять до складу кінцевої продукції даного підприємства; б) пов'язана з поточними витратами самого підприємства, тобто, не призводить до утворення основного капіталу; в) спрямована на обслуговування тільки самого підприємства, тобто, вироблені в результаті здійснення цієї діяльності продукція, товари та послуги не реалізуються на ринку; г) є типовою для подібних підприємств; До допоміжних відносяться такі види економічної діяльності як управління, бухгалтерський облік, транспортування, складування, закупівля, збут, ремонт, технічне обслуговування тощо. Типовими є такі види допоміжної діяльності: послуги власного транспорту; збереження, закупівля власної продукції; бухгалтерський облік, адміністративно-господарська діяльність.

Наявність класифікації економічної діяльності дозволяє дійти до висновку, що кожний з цих видів діяльності обумовлює специфіку юридичної діяльності у відповідній сфері економіки, специфіку норм права, а також галузей права.

Другий рівень системи юридичних обов'язків працівників формується залежно від галузі економічної діяльності, в якій використовується їх наймана праця. Це знаходить відбиття і у чинному законодавстві.

3. Безпосередні виробничо-функціональні трудові обов'язки – обов'язки, що покладаються на працівника у межах трудової функції самим роботодавцем відповідно до укладеного між ними трудового договору. У кожному трудовому договорі його сторони повинні обумовити низки обов'язкових умов, зокрема щодо трудової функції працівника. В. І.

Щербина робить висновок, що встановлення трудової функції працівника є конкретизацією роду роботи стосовно його здібностей до праці [6, с. 173].

Література

1. Цуріков М. О. Система правочинів, що підлягають державній реєстрації: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / Цуріков Михайло Олександрович / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х., 2011. 223 с.
2. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: моногр. / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. 175 с.
3. Господарський кодекс України: затв. Законом України від 16.01.2003 р., №436-IV // Відом. Верхов. Ради України. 2003. №18-22. Ст. 144.
4. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010: затв. наказом Держкому України з питань тех. регулювання та спожив. політики від 11.10.2010 р., №457. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN19567.html
5. Про затвердження Методологічних положень щодо визначення основного виду економічної діяльності підприємства: наказ Держкому статистики України від 14.12.2006 р., №607 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN25473.html .
6. Трудове право: підруч. / за ред. М .І. Іншина і В. І. Щербини. Х.: Ніка Нова, 2012. 560 с.