

есів роботодавців. В останньому реверансі перед роботодавцями вбачається тенденція, що може мати негативні наслідки у перспективі. Спроба максимально поширити на трудові відносини принципи цивільного права, звичайно, не призведе до втрати трудовим законодавством свого значення для регулювання трудових відносин, оскільки частиною законодавства України є багато міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Проте це може мати наслідком обмеження свободи працівника у захисті своїх трудових прав як суб'єкта трудових відносин, що перебуває у відносній залежності від роботодавця, у тому числі шляхом відстоювання громадянським Україною свого права на працевлаштування на посаду, яка пропонується роботодавцем працівникові-мігрантові. Хіба у цьому вбачається роль держави при виконанні головного обов'язку, що передбачений у статті 3 Конституції України?

Радіонова-Водяницька В.О.,
канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ПЕРЕВАЖНІ ПРАВА ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Категорія "переважне право" є достатньо розповсюдженою у законодавстві. Своєрідна звичка широкого використання даного терміну нормотворцем призвела до неправильної уяви, що його зміст є простим, а призначення зрозумілим, що перспективи юридичної науки його дослідженні відсутні. Як наслідок ця категорія практично випала з поля зору науковців.

За правилами ч. 1 ст. 42 КЗпП України, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Кваліфікація – це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Вона визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації

освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інститутами чи устаткуванням, так і продукцією, яка виробляється, або наданими послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних знань та обов'язків. Тобто підвищена кваліфікація – це підвищення рівня загальної і спеціальної підготовки працівника.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, який характеризується співвідношенням між випуском продукції, наданням послуг та іншими результатами діяльності працівника та кількістю роботи, використаною на їх виробництво.

Можливість проведення експертизи з визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці національне законодавство не передбачає. Її також не допускає і судова практика. Тому, керуючись гл.5 ЦПК України, сторони трудового спору вправі надавати суду будь-які фактичні дані, на підставі яких останній встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їх представників, показань свідків, письмових і речових доказів тощо.

Більш висока кваліфікація підтверджується атестатом, дипломом, свідоцтвом та іншими документами про освіту, присвоєння спеціальних звань, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, професійне навчання без відриву від роботи. В якості доказів більш високої кваліфікації також можуть бути використані данні щодо: стажу роботи на державній службі за фахом, проходження атестації та її результатів, щорічної оцінки виконання посадовими особами покладених на них обов'язків і завдань, виконання обов'язків тимчасово відсутніх більш кваліфікованих працівників, зарахування до кадрового резерву, знання або використання в роботі однієї чи декількох іноземних мов, вченого звання та наукового ступеня, причин переведення з вищих посад на нижчі тощо.

Аналіз чинного законодавства дає підстави для висновку, що більш висока продуктивність праці може бути підтверджена, поряд з іншими доказами, даними щодо: а)преміювання за результатами роботи у звітному періоді відповідно до встановлених показників та

особистого вкладу в загальні результати роботи з урахуванням фактично відпрацьованого часу; б) виплати премій та грошових винагород, які мають одноразовий характер (винагороди за підсумками роботи за рік; премій за виконання особливо важливих, та важливих завдань); в) нагородження посадових осіб відомчими заохочувальними відзнаками тощо. Однією з істотних ознак працівника з високою продуктивністю праці є його дисциплінованість.

Отже, переважні права у трудовому праві володіють такими характерними ознаками:

1. Зміст і умови здійснення переважних прав, як правило, визначаються змістом іншого права й умовами його здійснення та є похідним від них. Так право на переважне залишення на роботі є похідним від права на працю. Таким чином, переважний характер суб'єктивного права не може ототожнюватися з юридичною категорією "пільги".

2. Переважні права є строковими, тобто період їх існування обмежений припинювальним терміном. Хоча це положення передбачене законодавством України не для всіх переважних прав, однак впливає із самої суті переваги. Переваги не можуть існувати безкінечно, тому що в разі коли особа не реалізує своє переважне право в розумний строк, то це означає, що по-перше, переваги, надані законодавчими актами, їх власникові особливо, то й непотрібні, а по-друге, своєю бездіяльністю в здійсненні переважного права його носій фактично позбавляє всіх інших осіб можливості здійснення дій, що становлять об'єкт переважного права, дестабілізує відносини у сфері праці, а в деяких випадках це приводить до негативних соціальних наслідків.

3. Припинювальний строк, що обмежує час існування переважного права, починає текти з моменту, коли володар права довідався про існування цього права (а не з моменту його виникнення).

4. Переважні права не можуть бути переданими. Переважними правами визнаються тільки ті вимоги, цінність яких полягає саме в можливості їх здійснення, а не реалізації шляхом обміну на інший еквівалент. Отже, права, визначені законодавством переважними, у принципі не є об'єктом будь-якого обігу. Переважні права нерозривно пов'язані з особистістю їх володаря.

5. Переважні права можуть виникати й існувати тільки у випадках, із змістом і на умовах, передбачених чинним законодавством.