

УДК 349.2

**В.О. Процевський****ЩО МАЄ БУТИ ЗАМІСТЬ ТРУДОВОЇ  
КНИЖКИ?**

**Анотація.** У науковій статті піднімаються актуальні дискусійні питання щодо існування трудових книжок в Україні, які досліджуються з позицій дотримання прав і свобод людини та громадянина. Автор зазначає, що інформація про трудову діяльність людини, що містить її трудову книжку, має вирішальне значення для низки правових наслідків, зокрема для реалізації: а) права на винагороду – заробітну плату, у тому числі і преміальну, та вислугу років; б) право на надбавки і доплати до заробітної плати; в) право на відпустку як основну, так і додаткові і їх види; г) право на пенсію (вид і розмір) тощо. Розглядаються питання, які потребують вирішення, якщо трудова книжка буде відмінена. Автором робиться висновок, що, враховуючи рівень розвитку суспільства і факт вступу до Європейського Союзу, можна погодитися з пропозицією про відміну трудових книжок, але треба добре продумати, щоб не допустити порушень прав людини.

**Ключові слова:** трудова книжка, трудова діяльність, трудовий стаж, страховий стаж, зайнятість.

**Аннотация.** В научной статье поднимаются актуальные дискуссионные вопросы о существовании трудовых книжек в Украине, которые исследуются с позиций соблюдения прав и свобод человека и гражданина. Автор отмечает, что информация о трудовой деятельности человека, которую содержит его трудовая книжка, имеет решающее значение для ряда правовых последствий, в частности для реализации: а) права на вознаграждение – заработную плату, в том числе и премиальную, и выслугу лет; б) право на надбавки и доплаты к заработной плате; в) право на отпуск как основной, так и дополнительные и их виды; г) право на пенсию (вид и размер) и др. Рассматриваются вопросы, требующие решения, если трудовая книжка будет отменена. Автором делается вывод, что, учитывая уровень развития общества и факт вступления в Европейский Союз, можно согласиться с предложением об отмене трудовых книжек, но надо хорошо продумать, чтобы не допустить нарушений прав человека.

**Ключевые слова:** трудовая книжка, трудовая деятельность, трудовой стаж, страховой стаж, занятость.

**Abstract.** In scientific articles relevant discussion questions are raised as to the existence of labor books in Ukraine are investigated from the standpoint of the rights and freedoms of man and citizen. The author notes that information about his career person, containing her employment history is crucial for a number of legal consequences, in particular for the implementation of: a) the right to compensation – salary, including bonus and seniority; b) the right to allowances and supplements to wages; c) the right to leave both basic and advanced, and their species; d) the right to a pension (type and size) and others. The questions to be addressed if the employment history will be abolished. The author concludes that, given the level of development of society and the fact that joining the European Union can agree with the proposal to repeal labor books, but we need to think well, to prevent human rights violations.

**Key words:** employment history, work, employment, insurance period, employment.

Так сталося, що протягом майже 85 років основним документом, який підтверджував тривалість і якість трудової діяльності працюючої людини була і поки

залишається трудова книжка. Вперше трудові книжки були введені з 15 січня 1939 року Постановою Ради Народних Комісарів Союзу РСР [1]. Цікаво, Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях була затверджена Державним комітетом Ради Міністрів СРСР у питаннях праці і заробітної плати тільки 9 липня 1958 р. [2]. До цього часу (1926–1938) у СРСР документом про трудову діяльність був так званий «трудоий список». Цей список вела адміністрація державних підприємств, організацій та установ. До нього вносились інформація про трудову діяльність. Список проіснував до 1938 року, тобто до введення трудових книжок.

Постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 вересня 1973 року «Про трудові книжки робітників і службовців» [3] була затверджена трудова книжка нового зразка. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях була затверджена Постановою Держкомпраці СРСР від 20 червня 1974 р. [4].

З отриманням Україною незалежності Кабінет Міністрів України Постановою від 27 квітня 1993 року затвердив зразки бланків трудової книжки і вкладиш до неї [5]. А 29 липня 1993 р. Міністерством праці України, Міністерством юстиції України, Міністерством соціального захисту населення України була затверджена Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях [6].

Трудова книжка є основним документом, за яким визначаються загальний і безперервний трудовий стаж та характер виконуваної роботи, від чого залежить право працівника на встановлені законом пільги і переваги при призначенні допомоги із соціального страхування, пенсій, виплат за вислугу років тощо. В зв'язку з цим закон зобов'язує адміністрацію чітко дотримуватись установленого порядку ведення трудових книжок.

Трудові книжки ведуться не тільки на штатних робітників і службовців, але й на позаштатних працівників при умові, що вони підлягають державному соціальному страхуванню. Зокрема, вони ведуться також на студентів вищих і середніх спеціальних навчальних закладів у період їх виробничої практики, якщо вони займають оплачувані посади, та ін.

На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Робітникам і службовцям, що вперше почали працювати, трудові книжки оформляються не пізніше п'яти днів після їх прийняття на роботу. Відповідальність за організацію роботи по веденню, обліку, зберіганню і видачі трудових книжок покладається на керівника підприємства, установи, організації, який призначає згідно з наказом чи розпорядженням для забезпечення своєчасного і правильного проведення цієї роботи спеціально уповноважену особу.

До трудової книжки заносяться:

– відомості про працівника, зокрема його прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, освіта, професія, спеціальність;

– відомості про роботу, зокрема про прийняття на роботу з зазначенням точного найменування наданої роботи чи посади, переведення на іншу постійну роботу, звільнення з роботи;

– відомості про нагородження і заохочення за успіхи в роботі;

– відомості про відкриття, на які видані дипломи, про використані винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачену у зв'язку з цим винагороду.

Стягнення до трудової книжки не записуються.

Всі зазначені записи заносяться до трудової книжки після відповідного наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку з дня його видання, а при звільненні – в день звільнення. Причому ці записи повинні точно відповідати тексту наказу чи розпорядження.

Таким чином, відповідно до законодавства про працю України трудова книжка містить інформацію про професію, спеціальність працівника, час, місце і рід роботи, рід занять, заохочення за сумісну працю і слугує офіційним документом, що засвідчує:

1) загальний трудовий стаж;

2) страховий стаж – разом із Державним Реєстром загальнообов'язкового державного соціального страхування;

3) стаж роботи за певною професією.

Інформація про трудову діяльність людини, що містить її трудова книжка, має вирішальне значення для низки правових наслідків, зокрема для реалізації:

а) права на винагороду – заробітну плату, у тому числі і преміальну та вислугу років;

б) право на надбавки і доплати до заробітної плати;

в) право на відпустку як основну, так і додаткові та їх види;

г) право на пенсію (вид і розмір) тощо.

Виникає запитання – чи готове сьогодні суспільство, державна влада, роботодавці та працівники як державних, так і приватних підприємств, організацій і установ прийняти пропозицію Мінекономрозвитку України відмовитися від трудових книжок заради економії майже 500 млн гривень щороку? Вважаю, однозначної відповіді, яка б задовольнила всіх суб'єктів трудового права, на сьогодні немає.

Перше питання, яке виникає, – чим, яким документом можна замінити трудову книжку, не порушуючи права людини? Так, є Державний Реєстр державного соціального страхування, є Державний Реєстр працюючих осіб, але вони містять, як правило, кількісну інформацію. Для працюючої людини та і роботодавців конче потрібна якісна інформація, а не тільки кількісна.

Припустимо, що Уряд України своїм рішенням зобов'яже роботодавців направляти до Державного Реєстру працюючих осіб повну інформацію (характеристику) на кожного працюючого і звільненого працівника. Хто повірить в реальність виконання цього рішення при існуючій плинності робочих кадрів. Наприклад, тільки за один рік у галузі Укрпошти із 93 тисяч осіб, що працюють, було звільнено 36 тисяч, більше 40 % [7]. І так практично у кожному міністерстві і відомстві.

Необхідно зважати на те, що людина як жива істота схильна підпадати під вплив обставин, що приводить до зміни у її правовому статусі (професійному, сімейному тощо). Хто буде відслідковувати ці зміни і направляти інформацію до Державного Реєстру? Роботодавці? Є великий сумнів. Імідж наших роботодавців, особливо тих підприємств, організацій чи установ, які розташовані далеко від міст, в селах, селищах, виключає таку можливість. До того ж незрозуміло, а чи будуть у них технічні можливості?

І знов питання дотримання прав людини.

Ще одне питання. З фактом відміни трудових книжок виникає питання про значення правової сили і наслідків характеристики. Скільки людських долей зламала офіційна практика наявності характеристики при прийнятті на роботу? Повертатися до цієї практики, вважаю, недопустимим. Щорічно десятки, а може й сотні тисяч працівників звільнюються з роботи не за власним бажанням. Яку характеристику роботодавець надасть такому працівникові – можна тільки гадати?

І знову питання дотримання прав людини.

Ще одне питання. Як відомо, новий Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. [8] встановив дуже демократичне правило про те, що відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом. І тому до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать: непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Для нормального суспільства, яке живе за правилами дотримання правових приписів, моральних норм таке положення націлене на зменшення кількості безробітних, не порушуючи їх правового статусу. Для нашого абсолютно корумпованого суспільства встановлене цим Законом правило є фактом визнання, легалізації існуючого свавілля роботодавців. Тепер можна очікувати поширення практики укладення цивільно-правових договорів без тих пільг і гарантій, які має людина, що укладає трудовий договір.

Порушення законодавства – так! І що? Скільки років влада бореться з виплатою заробітної плати в конвертах? І що? Скільки років влада бореться про внесення факту роботи в трудову книжку? І що? Все залишається як і було.

Як тільки працівник заявить роботодавцю про необхідність внести запис у трудову книжку або зафіксувати офіційно заробітну плату, відразу він буде звільнений. І яку він отримає характеристику?

Як бути з тими працівниками, які працюють за цивільно-правовими договорами? Чи будуть роботодавці подавати інформацію до Державного Реєстру працюючих осіб.

Тому якщо погодитися з точкою зору Леся Куренного, який розділяє думку про відміну трудових книжок і стверджує, що всю інформацію, яка потрібна роботодавцю, він може отримати із копій наказу про звільнення з роботи, який працівнику видається в день звільнення та інших довідок з місця роботи, регламентованих законодавством про працю [9], то трудова книжка якби і не потрібна. Але це не зовсім так.

Ось ще одна причина, яка потребує розв'язання, якщо буде прийняте рішення про відміну трудових книжок. Є непоодинокі приклади, коли при розгляді трудових спорів у суді з'ясовується факт, коли в наказі про оформлення укладання трудового договору значиться один рід роботи занятя, а працівник фактично виконує іншу роботу.

З питанням про своєчасне повідомлення Державного Реєстру працюючих осіб фактів укладення трудового договору та його розірвання тісно пов'язане питання зміни формулювання причин звільнення з роботи. Справа в тому, що формулювання причин звільнення з роботи, що зафіксоване в наказі чи розпорядженні роботодавця, заноситься і до Державного Реєстру працюючих осіб. Як свідчить практика, майже 48 % звільнених з роботи звертаються до суду, у тому числі і про зміну формулювання причин звільнення з роботи. Суди задовольняють позовні вимоги, але проходить багато часу. Виникає запитання: хто і коли має повідомити про зміну формулювання причин звільнення з роботи, бо у Державному реєстрі значиться негативне формулювання звільнення з роботи. А це свідчить про порушення прав людини.

Ось справа, яка була розглянута Верховним Судом України. 13 липня 2009 р. особа подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Підставою для подачі заяви про звільнення слугували факти порушення роботодавцем строків виплат заробітної плати, відмова у виплаті надурочних робіт, вимоги звільнення з роботи працівників за власним бажанням, коли було скорочення чисельності працівників тощо. Проте наказом того ж дня, 13 лютого 2009 р., особа була звільнена за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП

без зазначення ч. 3 ст. 38 КЗпП. У березні 2009 року особа звернулася до суду про зміну формулювання причин звільнення з роботи на ч. 3 ст. 38 КЗпП України і стягнення з відповідача передбачену ст. 44 КЗпП України вихідну допомогу у розмірі 11,176 грн 98 коп. та середню заробітну плату за час затримки розрахунку про звільнення – 35,175 грн 70 коп.

Судові органи – районний суд, апеляційний суд м. Києва, колегія суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ по-різному вирішували цю справу. Нарешті судова палата у цивільних справах Верховного Суду України Постановою від 20 листопада 2013 р. через 4 роки і 7 місяців постановила внести зміни до трудової книжки щодо формулювання підстав звільнення з роботи і стягнути з роботодавця суму вихідної допомоги. А в частині позовних вимог про стягнення заробітної плати за час затримки розрахунку при звільненні скасувати, справу в цій частині направити на новий розгляд до суду касаційної інстанції [10, 11]. Що означає для працівника 4 роки і 7 місяців? Як їх внести до Державного Реєстру? Хто і як буде вносити ці зміни і т.д.?

Є ще багато питань, які потребують вирішення, якщо трудова книжка буде відмінена. Наприклад, більшість працюючих у фізичних осіб трудовий договір в центрах зайнятості не реєструють.

Звичайно, враховуючи рівень розвитку суспільства і факт вступу до Європейського Союзу, можна погодитися з пропозицією про відміну трудових книжок. Але треба добре продумати, щоб не допустити порушень прав людини.

### Література

1. СП СРСР, 1938 р., № 58, ст. 329;
2. Справочник профсоюзного работника. – М., 1967. – С. 211;
3. СП СРСР, 1973 р., № 21, ст. 115;
4. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1974, № 9;
5. Ст. 48 КЗпП України; Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників», ЗП Україна, 1993, № 10, ст. 197;
6. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах і організаціях, затверджена наказом Мінпраці України, Мінюста України, Мінсоцзахисту населення України від 29 липня 1993 р. (Людина і праця, 1993, № 9–10);
7. Голос України № 60–61 від 31 березня 2014 р.;
8. Офіційний Вісник України, 2012, № 63, ст. 2565;
9. Юридичний Вісник України, 2015 № 34;
10. Юридичний Вісник України, 2014 № 5;
11. Юридичний Вісник України, 2016 № 1–2.