

ПЕТРЕНКО ДІАНА ВОЛОДИМИРІВНА

*Київський національний університет будівництва і архітектури,
старший викладач кафедри охорони праці і навколишнього середовища*

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ЯК РЕГУЛЯТОР СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Останнім часом в Україні набуває поширення створення підприємствами кодексів корпоративної або ділової етики. Будучи розповсюдженою в економічно розвинутих країнах, ця практика в умовах України стає особливо корисною для великих комерційних підприємств зі складною організаційною структурою та значною кількістю працівників. Кодекси корпоративної етики сприяють формуванню позитивного ставлення до організації в суспільстві, розвитку корпоративної культури серед співробітників та полегшенню процесу управління. Вони безпосередньо впливають на процеси суспільної організації праці, стають важливим елементом управлінського механізму і, у цій частині, пов'язані з трудовими відносинами.

Норми корпоративної етики ґрунтуються на загальнолюдських цінностях, зрозумілих і важливих для кожної людини: добро, справедливість, патріотизм, доброчесність. Тому корпоративна етика є головним елементом, який об'єднує співробітників однієї організації в єдиний колектив, що надає можливість власнику та уповноваженому ним органу управляти працівниками без застосування жорстких заходів. Колектив, об'єднаний загальними орієнтирами, є запорукою підвищення продуктивності праці, поліпшення кадрової політики та, як результат, підвищення рентабельності всієї організації [1].

За своєю природою кодекс корпоративної етики підприємства є документом, який об'єднує правила поведінки, встановлені цим підприємством своїм рішенням для врегулювання внутрішніх відносин. Тому кодекс етики можна вважати зведенням корпоративних соціальних норм, різновидом яких є норми комерційних корпорацій (господарських товариств – повних, командитних; акціонерних товариств – публічних, закритих та ін.), створених на добровільних засадах для підприємницької діяльності [2].

Зміст кодексу етики визначається, перш за все, специфікою підприємства, структурою, завданнями розвитку, установками керівників. Як правило, кодекси містять дві частини: ідеологічну (місія, цілі, цінності) і нормативну (стандарти поведінки працівників). У рамках стандартів поведінки вони закріплюють права членів трудового колективу у сфері праці, пропонують працівникам певну модель поведінки під час спілкування з діловими партнерами, споживачами, державними органами та між собою як у громадських місцях, так і на робочому місці. Роботодавець може висунути вимоги щодо лояльності до організації, запобігання корупції, зовнішнього вигляду тощо [3; 4].

Законодавство має певні прогалини, які не дозволяють своєчасно реагувати на проблеми, що виникають у сфері управління підприємствами, особливо крупними корпораціями. Кодекс корпоративної етики виконує тут допоміжну регулятивну роль. Його норми мають локальний характер, обмежені рамками закону і повинні відповідати всім його вимогам.

Створення підприємствами кодексів корпоративної етики можна розцінювати як позитивне явище, оскільки у ньому у більшості переважають гнучкі, «м'які» методи впливу на працівників. Проте, як свідчить аналіз деяких діючих кодексів, не усі їх норми відповідають закону, а деякі з них прямо порушують трудові права.

Роботодавець використовує етичний кодекс як один з інструментів забезпечення трудової дисципліни. З моменту прийняття приписи кодексу стають обов'язковим для виконання для усіх членів трудового колективу. Тому важливою складовою кодексу виступає механізм забезпечення його дотримання, зокрема, у вигляді положень про загальнообов'язковість та санкції за невиконання.

Для надання етичному кодексу обов'язкової сили, власники або уповноважені ними органи включають до його змісту норму, відповідно до якої з набранням чинності кодекс етики стає частиною трудового договору [3]. Проте таке положення суперечить сутності трудових відносин та покладає на працівників додаткові обов'язки, що виходять за рамки трудових.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України, трудовим договором визнається угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою. Угодою сторін виступає трудова функція, що обумовлює род роботи, яку зобов'язується виконувати працівник, шляхом встановлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади [5].

Натомість кодекс корпоративної етики закріплює етичні норми поведінки працівників з точки зору загальнолюдських цінностей, певним чином впливаючи на особистісний елемент, присутній у трудових відносинах. Особистісні якості працівника (комунікабельність, доброзичливість, готовність співпрацювати і т. д.) суттєво впливають на те, яку саме роботу доручать працівнику на основі оцінки таких якостей [5]. Проте самі по собі ці якості, як і поведінка працівника, не є трудовою функцією, не можуть бути умовою і, відповідно, частиною трудового договору.

Для забезпечення своєї дієвості етичний кодекс може передбачати заходи відповідальності за його порушення. У більшості мова йде про санкції, що пов'язані із застосуванням суспільного впливу і є характерними для корпоративних норм: з порушником проводять співбесіду, роз'яснюють корисне значення етичних норм і переконують у доцільності їх дотримання. Працівника може бути піддано осуду з боку співробітників. Проте деякі кодекси етики передбачають застосування до порушників етичних норм дисциплінарної відповідальності [3; 4], що

суперечить загальним засадам притягнення до юридичної відповідальності та вимогам законодавства про працю.

За приписами статті 92 Конституції України діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України. Кодекс законів про працю України визначає обов'язки працівників: чесно і сумлінно працювати, дотримуватися трудової, технологічної дисципліни та вимог з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника [6]. Дисциплінарна відповідальність настає лише за порушення трудової дисципліни. Натомість зобов'язання, які покладає на працівника кодекс етики, мають широкий спектр дії і виходять за межі трудової функції. Невиконання приписів кодексу етики і порушення трудової дисципліни не є тотожними поняттями. Отже, недотримання етичних правил не може виступати самостійною підставою для юридичної відповідальності. Порушення корпоративних норм тягне юридичну відповідальність виключно при одночасному порушенні норм права. Тому недотримання норм етичного кодексу може спричинити дисциплінарну відповідальність лише за наявності у діях працівника дисциплінарного проступку. Відсутність дисциплінарного правопорушення виключає дисциплінарну відповідальність.

Таким чином положення кодексів етики щодо покладання на працівника додаткових обов'язків, не пов'язаних з трудовою функцією, та притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності за порушення етичних норм за відсутності дисциплінарного проступку є недійсними як такі, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.

Отже, кодекси корпоративної (ділової) етики є актами локальної корпоративної нормотворчості підприємства, які сприяють забезпеченню трудових процесів, спрямовані на безперервне функціонування суспільної організації праці і, у цій частині, є пов'язаними з трудовими відносинами. Водночас норми етичних кодексів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством, є недійсними. Для уникнення конфлікту норм корпоративної етики і норм права, недопущення порушення трудових прав працівників потрібні ретельна підготовка кодексу з боку власника або уповноваженого ним органу, попередня правнича експертиза проекту та залучення до його обговорення трудового колективу підприємства.

Список використаної літератури:

1. Гриценко Н.В. Апарат композиції корпоративної етики в управлінні / Гриценко Н.В. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Х. – 2019. – № 65. – С. 220-227.
2. Скакун О.Ф. Теорія прав і держави: Підручник. – 2-ге видання. – К: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
3. Кодекс етики Акціонерного товариства «Українська залізниця» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.uz.gov.ua/files/file/about/compliance/kodeks_ukr+2-сжатый.pdf

4. Кодекс корпоративної етики Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>.
5. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 – Ст. 375.

Ключові слова: кодекс корпоративної етики, трудовий колектив, трудовий договір, дисциплінарна відповідальність.

Ключевые слова: кодекс корпоративной этики, трудовой коллектив, трудовой договор, дисциплинарная ответственность.

Key words: corporate ethics code, labor collective, employment contract, disciplinary responsibility.

ЛАБАНЬ АНДРІЙ ІГОРОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

КОНКУРС ЯК ПРАВОВА ФОРМА ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЕМ

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України у проект Трудового кодексу України (далі – ТК України) [1], що готується до прийняття у другому читанні, вперше у національному законодавстві закріплені основні права роботодавця, серед яких – право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування (ст. 23). Вперше праву на професійний добір присвячено окрему ст. 25 проекту ТК України, в якій закріплені окремі аспекти механізму здійснення працівником зазначеного права.

Важливе значення має питання про правові форми добору працівників роботодавцем, яке, на жаль, не отримало належного правового регулювання у проекті ТК України. Як впливає з формулювання права роботодавця на добір працівників у ст. 23 проекту ТК України, однією з правових форм, і до речі такою, що називається першою, є конкурсний відбір. Отже, проведення конкурсу є однією з основних форм добору працівників роботодавцем.

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про проведення конкурсного відбору. Навіть сам термін «конкурсний відбір» у Кодексі не згадується. Відповідні норми закріплені в інших законах України та підзаконних нормативно-правових актах. Так, досить повно чинним законодавством України врегульований порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Регламентація зазначеного порядку здійснюється главою 2 Закону України «Про державну службу» [2] і Порядком проведення конкурсу на зайняття посад держав-