

УДК 349.2(477)

Л.К. ВЕРЕТЕЛЬНИК, канд. юрид. наук, доц., Харьковский торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Ключевые слова: работодатель, работник, законодатель, трудовые правоотношения, трудовой договор, физические, юридические лица

Социально-экономические изменения, которые происходят в Украине в последние годы, существенно повлияли на развитие общественных отношений складывающихся в процессе осуществления трудовой деятельности. Действующий Кодекс законов о труде 1971 года, несмотря на многочисленные изменения, внесенные в него после провозглашения независимости Украины, все меньше отвечает реальной социально-экономической ситуации в Украине. КЗоТ 1971 года [1] был рассчитан на регулирование трудовых отношений в условиях административно-командной системы управления. С развитием рыночных отношений открывается все больше путей, возможностей реализации предусмотренного ст.43 Конституции Украины права человека, гражданина на труд [2]. Реализация этого права зависит от создания благоприятных условий предпринимательской деятельности потенциальным работодателям и расширении возможностей использования наемного труда. При этом необходимо отметить, что правом найма работников наделены не только юридические лица субъекты хозяйствования, но и физические лица: граждане Украины, иностранцы и лица без гражданства.

В советский период времени заключение трудовых договоров не имело достаточно широкого применения, связано было с тем, что предприятия работодатели имели госу-

дарственную собственность и функционировали в плановой экономике, что не предусматривало привлечение рабочей силы на короткий период времени. А трудовые отношения между физическими лицами встречались крайне редко, и связано это было, в первую очередь, с тем, что общественное устройство не стимулировало использование гражданами наемного труда других лиц, и тем более для создания прибавочной стоимости, ибо производственная деятельность физических лиц была не законна (считалась издержкой капиталистического строя). Использование наемного труда физическими лицами фактически ограничивалось обслуживанием личных потребностей и не носило массовый характер, а правовое регулирование этих отношений осуществлялось на уровне подзаконного акта.

Развитие предпринимательской деятельности в Украине обусловило появление лиц, использующих наемный труд в производственных целях с целью получения прибыли. Имущественная дифференциация общества привела к увеличению круга лиц, которые нуждаются и могут на возмездной основе нанимать работников для обслуживания личных нужд. Действующее законодательство Украины закрепляет право собственника на договорной основе использовать труд граждан, но при условии соблюдения положений КЗоТ. Конституция Украины, а также КЗоТ указывает на возможность использования одним лицом труда другого лица, но устанавливает обязанности для нанимателя по его оплате, обеспечению условий труда [3], осуществление социального страхования работника и т.д. Определение круга прав и обязанностей участников трудовых правоотношений predetermined не только действующим законодательством, но и трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем.

Признание физических лиц участников трудовых правоотношений стороной трудового договора, установление его обязательной письменной формы с последующей регистрацией в государственной службе занятости по месту жительства работодателя стали первым

шагами, направленными на создание цивилизованных трудовых правоотношений. Сторонами трудового договора выступают работодатель и нанимаемый работник. На стороне работодателя стороной выступает владелец или уполномоченный им орган или физическое лицо (ст.21 КЗоТ). В тоже время следует отметить, что развитие общественных отношений требуют постоянного развития и совершенствования законодательства Украины, в том числе и трудового.

В связи с этим следует отметить стремление законодателя систематизировать трудовое законодательство и принять новый Трудовой кодекс Украины (далее – новый Трудовой кодекс, ТК) с целью является определения основных принципов и механизмов реализации, трудовых прав и гарантий работников, создания надлежащих условий труда и обеспечения защиты интересов работников и работодателей в условиях рыночной экономики с учетом положений международно-правовых документов по вопросам труда.

Характеризуя Проект нового ТК Украины [4], следует отметить, что с его принятием трудовое законодательство существенно обновляется и в значительной степени приводится в соответствие современным реалиям общества и требованиям рыночных преобразований. Однако первое ознакомительное впечатление с проектом ТК Украины в целом оставляет, по меньшей мере, двоякое впечатление, и в, первую очередь, связано с тем, что отдельные положения ТК действительно направлены на урегулирование проблемных вопросов, а отдельные противоречат не только иным нормативным актам трудового законодательства, но и Конституции Украины.

С одной стороны, новому ТК Украины присущи все формальные черты, свойственные кодифицированным нормативным актам. Так, Проект ТК имеет четкую структуру, которая выражается в последовательном разделении по главам основных институтов. Общая и Специальная части, в которые инкорпорированы положения действующих законов и подзаконных нормативных актов,

содержат трудовые правовые нормы, что упрощает процесс его применения (использования), особенно лицами, не имеющими специального юридического образования. В проекте ТК Украины в отличие от действующего КЗоТ Украины впервые сформулированы и закреплены отдельные положения, устанавливающие цели трудового законодательства и его принципы. Так в соответствии со ст.1 проекта ТК Украины легально закреплены цели трудового законодательства, в качестве которых провозглашены: определение основных принципов реализации предусмотренных Конституцией Украины трудовых прав и гарантий работников; создание надлежащих условий труда; обеспечение защиты интересов работников и работодателей. В статье 3 проекта ТК Украины сформулированы и закреплены основополагающие идеи (основные принципы) трудового права, которые ранее были сформулированы лишь в юридической литературе.

Учитывая то, что с момента провозглашения независимости Украины рынок труда стал стремительно развиваться и на нем присутствуют лица различной национальности и расовой принадлежности, Проект Трудового кодекса впервые закрепил положение о недопущении дискриминации в сфере труда. Так в соответствии со ст.4 ТК Украины, запрещается любая дискриминация в сфере труда нарушение принципа равенства прав и возможностей, прямое или косвенное ограничение прав работников в зависимости от расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического, социального и иностранного происхождения, возраста, состояния здоровья.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и морального вреда. При этом стоит отметить, что Проект ТК предусматривает обязательность возмещение материального и морального вреда.

Положительной стороной есть стремление законодателя не только совершенствования

системы трудового законодательства, но и более тщательного регулирования возникающих правоотношений. В связи с этим стоит отметить, что проект ТК Украины более тщательно подходит к установлению оснований возникновения трудовых отношений. Так, одним из оснований возникновения трудовых отношений Проект ТК закрепляет заключенный между работодателем и работником трудовой договор – данное положение нашло свое отражение в п.1 ст.38 Проекта. А в случаях, предусмотренных законодательством, уставными документами или нормативными актами работодателя, коллективным договором, трудовой договор заключается (изменяется) на основании, избрания на должность или результатов конкурса.

Следует также отметить, что в отличие от КЗоТ Украины, Проект ТК предусматривает четкий перечень существенных условий трудового договора, которые обязательно должны быть (оговорены) и указаны в его содержании. Так, в соответствии с п.2 ст.40 проекта ТК, к обязательным условиям, которые должны быть указаны при формировании трудового договора, относятся:

- место работы (с указанием для работодателя – юридического лица структурного подразделения);
- время начала действия трудового договора, а в случае заключения трудового договора на определенный срок также длительность этого срока и основания для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом;
- трудовая функция, которую будет выполнять работник: наименование профессии, специализации, квалификации, должности в соответствии с установленной классификации профессий и квалификационных характеристик;
- условия оплаты труда;
- режим труда и отдыха, если он отличается от общих правил, установленных у данного работодателя;
- охрана труда.

Следует отметить, что ст.58 Проекта Трудового кодекса устанавливает обязательный

медицинский осмотр сотрудников за счет работодателя при принятии на работу и устанавливает четкий перечень документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу. А в случаях, предусмотренных законом, для выполнения определенных видов работ или работы в отдельных сферах деятельности может предусматриваться обязательное представление во время принятия на работу дополнительных документов и сведений о лице.

Проектом ТК Украины, изменены и несколько расширены нормы устанавливающие основания для прекращения трудового договора, которые отвечают требованиям времени и во многом отличаются от закрепленных в действующем КЗоТ Украины. Так, ст.109 проекта ТК предусматривает возможность расторжения трудового договора с руководителем юридического лица по предложению выборного органа первичной профсоюзной организации или профсоюза, в состав которой входит первичная профсоюзная организация, если руководитель нарушает трудовое законодательство, уклоняется от заключения коллективного договора или не выполняет обязательств по нему.

Положительным нововведением проекта ТК Украины является закрепление в ст.120 Проекта возможности работникам защитить себя от незаконного увольнения. Так, увольнению работников по основаниям, предусмотренным статьями 98, 104, 105 проекта ТК, должно предшествовать предоставление доказательств, объяснений работодателя по поводу допущенных нарушений или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником, путем предоставления ему доводов относительно уровня его квалификации, производительности труда, добросовестного отношения к выполнению трудовых обязанностей и др.

В целом, положения параграфа 1 книги 2 проекта ТК Украины, регулирующие трудовые отношения и трудовой договор, на наш взгляд, четче и последовательнее раскрывают

само понятие и содержание трудового договора, регламентируют порядок и условия его заключения, изменения и прекращения, что недостаточно было отражено в действующем КЗоТ. Следует также отметить тот факт, что Проект ТК Украины предусматривает нормы о признании трудового договора не действительным и о последствиях такого признания, введено понятие трудовая функция работника.

В качестве положительного нововведения Проекта ТК Украины следует отметить предоставление женщине трехдневного оплачиваемого отпуска для медицинского обследования в случае взятия ее на учет по беременности (ст.193 Проекта ТК Украины).

С целью недопущения нарушения Конституционного права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск проект ТК Украины установил жесткие требования к порядку отзыва из отпуска и случаи, при которых допускается возможность отзыва из ежегодного отпуска. Так, в соответствии со ст.187 проекта ТК, отзыв из ежегодного трудового отпуска допускается только при условии согласия работника и только для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий. При этом работодатель обязан возместить работнику расходы, связанные с отзывом его из ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с требованиями преобразований в экономике и обществе в целом Трудовым кодексом установлена возможность временно приостанавливать работу отдельных структурных подразделений юридического лица с предоставлением работникам по их согласию отпуска без сохранения заработной платы или с частичным ее сохранением на срок до двух месяцев. Это дает возможность работодателю избежать массовых увольнений работников в связи с сокращением производства, но в соответствии с проектом Трудового кодекса работодатель должен учесть предложения профсоюзной организации.

При этом срок отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника,

увеличен с 15 дней (действующий КЗоТ) до трех месяцев (проект Трудового кодекса).

Следует также отметить, что в Проекте ТК Украины, в отличие от действующего КЗоТ Украины, нашло закрепление на законодательном уровне нормы устанавливающей санкцию, применяемую к работодателю за задержку заработной платы. Так, ст.263 Проекта устанавливает, что в случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, работодатель обязан дополнительно оплатить работнику пеню в размере двойной учетной ставки Национального банка за каждый день просрочки выплаты.

С другой стороны, проект ТК Украины, на наш взгляд незавершен, отдельные его нормы носят противоречивый характер, некоторые положения изложены не четко, что приводит к двоякому пониманию. При формировании отдельных норм ТК Украины, по нашему мнению, не в полной мере учтено содержание иных нормативных актов трудового законодательства, что, способно затруднить применение норм и дальнейшем и спровоцировать возникновение трудовых споров. Говоря об условиях труда, следует начать с содержащихся в Проекте ТК Украины новшествах, которые в целом, как мы думаем, с одной стороны, обеспечивают повышение уровня соответствующих гарантий, с другой стороны, положения некоторых норм ограничивают права работников, гарантированные Конституцией Украины.

Так, на наш взгляд, положения ст.48 Проекта ТК Украины, устанавливающее испытательный срок работникам, который не может превышать трех месяцев, а для рабочих - одного месяца, для руководителей юридических лиц, их заместителей, главных бухгалтеров, руководителей обособленных подразделений юридических лиц, а также для других категорий работников в случаях, предусмотренных законом до шести месяцев, изложено не четко, без конкретики, что приводит к двоякому толкованию. При таком подходе к установлению испытательного срока представляется,

что работник, проходящий испытательный срок, законодательно не защищен, особенно при приеме на работу впервые – молодежь, выпускники учебных заведений. К тому же, проект ТК в ст.49 устанавливает, что если претендент на замещение вакантной должности не прошел испытательный срок, то, отработав полгода, может быть уволен с выплатой минимальной компенсации работодателем. На наш взгляд, такой подход позволяет работодателю использовать в течении трех – шести месяцев работника как дешевую рабочую силу практически не неся затрат. Такой подход к порядку прохождения испытательного срока существует и сегодня, когда собственник юридического лица (банк, крупные торговые компании) набирают молодых людей на работу с минимальной ставкой оплаты труда, а, по истечении испытательного срока увольняют как лиц не прошедших испытательный срок.

Анализируя положение ст.108 Проекта ТК, которое предоставляет возможность работодателю расторгнуть трудовой договор на основании отсутствия сотрудника на работе и информации о причине такого отсутствия более 4-х месяцев, необходимо отметить: что такое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя снижает трудовые гарантии работника, закрепленные в Конституции Украины.

Требует, на наш взгляд, доработки ст.143 проекта ТК Украины ввиду того, что толкование отдельных ее положений противоречит не только друг другу, но и ст.131, 132, 137 проекта, а также нормам регулирующим безопасность труда. Так, в соответствии с п.1 ст.131 ТК, нормальная продолжительность рабочего часа в неделю не должна превышать 40 часов, тогда как п.4 ст.143 предусматривает, что максимальная продолжительность рабочего часа в неделю может быть увеличена до 48 часов, причем увеличение продолжительности рабочего времени в неделю устанавливается коллективным договором, а в случае отсутствия такого, нормативным актом работодателя. Исходя из положения п.4 ст.43 оче-

видно, что работодатель, будет устанавливать 48 часовую рабочую неделю, преследуя собственный интерес. Следует отметить, что проект ТК не дает полный перечень случаев, когда может быть увеличено время рабочей недели, тем самым предоставляет работодателю самому устанавливать, когда и в каких случаях необходимо увеличить рабочее время недели, что приведет к злоупотреблениям со стороны работодателей. К тому же, учитывая сложившиеся практику в настоящее время, когда работодатель вынуждает работника работать ежедневно по 12 часов, тем самым нарушая положения действующего КЗоТ, положение проекта ТК легализует действия работодателя, делая по сути бесправным работника.

Ограничивает конституционное право работника, на наш взгляд, и положение ст.169 Проекта, в соответствии с которым для реализации Конституционного права на ежегодный оплачиваемый отпуск [5] работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о предоставлении работнику отпуска, основанием для которого является письменное заявление работника. В случае, если приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска не издан, работник не имеет права по собственному усмотрению определять день начала отпуска. Таким образом, несмотря на согласованный работодателем и работником график отпуска, и поданное работником письменное заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в согласованные сроки, работодатель, не издав приказ (распоряжение), может ограничить право работника на отдых. Хотя стоит отметить, что положение ст.184 Проекта Трудового кодекса устанавливает обязательность выполнения графика предоставления ежегодных отпусков как для работодателя, так и для работника,

Кроме того, следует отметить снижение социальной защищенности одиноких матерей (родителей) или лиц, которые усыновили ребенка, так как Проектом ТК в отличие от действующего КЗоТ право на социальный отпуск указанной категории лиц не предусмотрено.

Можно также говорить о снижении уровня гарантий трудовых прав работников, закрепленных в некоторых положениях Трудового кодекса, которыми регулируется вопрос предоставления и использования ежегодных трудовых отпусков. Так, в частности, ст.183 Проекта ТК предусматривает, что работодатель наделяется правом одновременного предоставления отпуска всем работникам (большинству работников) юридического лица или его структурного подразделения, если характер деятельности лишает возможности предоставления отпуска работникам в разное время с учетом их интересов и других обстоятельств, если это предусмотрено коллективным договором. А, учитывая то, что сам Проект Трудового кодекса допускает отсутствие коллективного договора, становится очевидным, что решение данного вопроса практически носит административный характер. Иными словами, работник может быть лишен права в полной мере распорядиться своим правом на отпуск по собственному усмотрению,

что противоречит не только Конституции Украины, но и другим нормам Проекта Трудового кодекса.

Несмотря на наличие в Проекте Трудового кодекса недостатков, требующих существенной доработки, в целом, его нормы направлены на создание надлежащих условий труда и отдыха, обеспечение защиты интересов работников и работодателей в условиях рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс законов о труде : от 10.12.1971 г., № 322-VIII.
2. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
3. Закон України «Про оплату праці» // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Трудовой кодекс Украины : Проект закона Украины : от 04.12.2007 г., № 1108.
5. Закон України «Про відпустки» // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

Веретельник Л. К. Анализ особенностей регулирования трудовых отношений по проекту Трудового кодекса Украины / Л. К. Веретельник // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 127–132 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11vltkku.pdf>

Выполнен анализ отдельных положений Проекта Трудового кодекса Украины и проблем их реализации, а также сравнительный анализ порядка регулирования трудовых отношений на основе отдельных положений действующего КЗоТ Украины и особенностей регулирования этих отношений с учетом положений Проекта Трудового кодекса.

Веретельник Л.К. Аналіз особливостей регулювання трудових відношень за проектом Трудового кодексу України

Виконано аналіз окремих положень Проекту Трудового кодексу України та проблем їх реалізації, а також порівняльний аналіз порядку регулювання трудових відносин, на основі окремих положень чинного КЗпП України та особливостей регулювання цих відносин з урахуванням положень Проекту Трудового кодексу.

Veretelnik L.K. The Analysis of Features of Regulation of Labor Relations under the Project of the Labor Code of Ukraine

The analysis of separate positions of the Project of the Labor Code of Ukraine and problems of their realization, and also the comparative analysis of an order of regulation of labor relations on the basis of separate positions operating the Labor Code of Ukraine and features of regulation of these relations taking into account positions of the Project of the Labor Code is made.