

УДК 349.2(477)

Д.С. ОВСЯНКО, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПОВНОВАЖЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Ключові слова: роботодавець, повноваження роботодавця, права й обов'язки роботодавця, відповідальність роботодавця

У процесі інтеграції України до світового товариства, переходу до ринкових відносин вирішальною проблемою залишається покращення стану національного законодавства, яке відіграє надзвичайно велику роль для матеріального благополуччя населення, а також його майбутнього розвитку. Проект Трудового кодексу, що наразі проходить опрацювання у Верховній Раді України, комплексно підходить до оновлення регулювання трудових правовідносин. Він вміщає в собі різні нормативно-правові акти, і ключовою фігурою, яка зазнала, у зв'язку з його прийняттям, змін є особа роботодавця. Саме існування роботодавця створює нові робочі місця, реалізує трудові права працівників, створює умови праці. І в залежності від того, яким чином буде здійснено регулювання повноважень роботодавця, і залежить те, наскільки міцними та ефективними будуть трудові правовідносини. Все це й зумовлює актуальність дослідження даної теми.

Питання повноважень роботодавця були предметом досліджень вчених Т. Акимової, Н. Болотіної, О. Ващук, В. Гаєць, В. Гошовської, Н. Гетьманцевої, М. Іншина, І. Іоннікової, А. Колодій, В. Копейчикова, В. Нерцесянца, О. Петришина, П. Пилипенко, В. Погорілка, С. Прилипка, В. Прокопенка, О. Процевського, П. Рабіновича, В. Ротаня, О. Середи, Е. Смірнкової, Г. Чанишевої, Л. Чернявської, В. Чиркіної, Н. Хуторян, О. Ярошенко, І. Якушева та ін.

Метою статті є загальна характеристика повноважень роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

Перш ніж розглядати повноваження роботодавця, дослідимо зміст поняття «роботодавець», що законодавець розуміє під цим поняттям. Чинний КЗпП України в ст.21 визначає роботодавця терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» [1]. Одночасно жодні закони та інші нормативно-правові акти не розкривають змісту цього поняття. З цього приводу О.Г. Середа зазначає, що законодавець обґрунтовує цю позицію саме тим, що зміст його є і так зрозумілим і без спеціального пояснення нормативно-правовими актами [2, с.37]. Відповідно до ст.24 Проекту Трудового кодексу України, роботодавцем є фізична або юридична (підприємство, установа, організація) особа, котра в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [3]. Ми погоджуємось із точкою зору Ю.В. Пожарова, що таке визначення є не зовсім вдалим, так як характеризує визначення поняття роботодавця крізь організаційно-правові форми юридичних осіб, які не цілком повністю відповідають організаційно-правовим формам юридичної особи за Цивільним та Господарським кодексами України [4].

Щодо визначення поняття повноваження, то Новий тлумачний словник розуміє під ним право, надане кому-небудь для здійснення чого-небудь [5, с.723]. Великий енциклопедичний юридичний словник розкриває поняття повноваження як сукупність прав і обов'язків посадових та службових осіб, державних органів та інших осіб, закріплених у встановленому законодавством порядку за ними з метою реалізації покладених на них функцій [6, с.639].

Ядром трудових повноважень роботодавця є трудові права й обов'язки.

У ст.26 Проекту ТК України серед основних прав роботодавця передбачено:

- 1) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;
- 2) право на добір працівників, в певних випадках і шляхом тестування;
- 3) право заохочувати працівників за результатами праці;

4) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;

5) право приймати локальні нормативні акти;

6) право вимагати від працівника дотримання правил з охорони праці внутрішнього трудового розпорядку, належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дбайливого ставлення до довіреного йому майна;

7) право на ведення колективних переговорів задля укладання колективних договорів, угод;

8) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;

9) право на створення організацій роботодавців.

Цей підхід законодавця до розширення та розкриття прав роботодавця цілком є виправданий, адже набагато більше розширює правосуб'єктність роботодавця та водночас сприяє врахуванню й дотримання його інтересів в трудових правовідносинах. Проте, слід погодитись із думкою О.Г. Середи, що законодавець поруч із наведеним переліком прав роботодавця мав би і визначити процедуру звернення роботодавця за захистом своїх порушених прав [2, с.38].

Стаття 27 Проекту ТК України основними обов'язками роботодавця визначає:

1) своєчасну виплату працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених угодами, нормативно-правовими актами, трудовими та колективними договорами;

2) створення працівникам належних побутових умов, пов'язаних із виконанням ними їхніх обов'язків за трудовим договором;

3) забезпечення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;

4) шанування честі, гідності та інших особистих прав працівника;

5) дотримання вимог трудового законодавства;

6) забезпечення працівникам засобами колективного та індивідуального захисту відпо-

відно до нормативно-правових актів, угод, колективного і трудового договорів;

7) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;

8) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору відповідно до закону;

9) надання працівникам та їх представникам достовірної та повної інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору та ведення колективних переговорів;

10) надання працівникам на їхню вимогу повної та достовірної інформації, що стосується їхньої трудової діяльності, а також безкоштовне надання працівникам копій їхніх документів, що містять персональні дані щодо них;

11) сприяння участі працівників в управлінні юридичною особою-роботодавцем.

12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівників в порядку, встановленому законодавством, а також внесення змін до персональних даних працівників у разі невідповідності фактичним обставинам а також ознайомлення у будь-який час на вимогу працівника.

Стосовно новел, які закріплені у Проекті Трудового кодексу України, то заслуговує на увагу ч.3 ст.13, в якій закріплюється право роботодавця самостійно врегульовувати усі внутрішні питання за допомогою видачі локальних нормативно-правових актів. З цього можна зробити висновок, що роботодавець може в односторонньому порядку визначати права та обов'язки працівників, умови праці, умови функціонування профспілок. Більше того, процедури притягнення до відповідальності за порушення власних нормативних актів Кодексом не передбачені. З цього можна зробити висновок, що принцип рівності сторін, а також врахування інтересів працівників новим Законом не враховані і в цьому випадку, працівник може або виконувати ті умови, які визначить роботодавець самостійно, або ж здійснювати пошуки нової роботи.

Цікавим положенням видається право, закріплене за роботодавцем у ч.1 ст.128 Проекту, відповідно до якого роботодавець наділяється правом здійснювати контроль за належним виконанням працівником своїх трудових обов'язків, причому такий контроль може здійснюватись за допомогою технічних засобів. Водночас, ч.2 цієї статті встановлює відповідальність роботодавця у випадку якщо контроль здійснюється без попереднього попередження працівників про їх застосування.

Наступним нововведенням законодавця, є норма ст.416 Проекту Трудового кодексу, де вказано, що роботодавець зобов'язується відшкодувати моральну шкоду працівникові у випадку невиконання ним обов'язку по шанування честі, гідності та інших особистих прав працівника. Проект Трудового кодексу встановив обов'язок роботодавця поважати честь і гідність працівника. У разі невиконання роботодавцем свого обов'язку поважати честь, гідність та інші особисті права працівника роботодавець зобов'язаний відшкодувати йому моральну шкоду. Порядок відшкодування моральної шкоди встановлюється у порядку, встановленому Цивільним кодексом України, при цьому обов'язок по доказуванню лежить на працівникові.

Також заслуговує уваги нововведення серед підстав для звільнення працівників. Цей перелік значно більший на відміну від підстав звільнення, які діють на сьогоднішній день. Для прикладу, за законопроектом трудовий договір із самотньою матір'ю, яка має дитину до 15 років, можна буде розірвати у випадку одноразового невиконання або неналежного виконання нею своїх трудових обов'язків. У порівнянні сьогодні діючий КЗпП встановлює можливість звільнення самотніх матерів лише у випадку повної ліквідації підприємства.

Наступною новелою серед прав роботодавця є те, що за ч.3 ст.105 законопроекту роботодавець наділяється одностороннім правом на звільнення працівника в тому випадку, якщо той відмовляється від проходження медогляду чи проведення профілактичних щеплень. Водночас, законопроект не дає відповіді на питан-

ня, як діяти працівникам, яким за станом здоров'я протипоказано проводити щеплення.

Відповідно до ч.2 ст.104 законопроекту, яка регламентує підстави для розірвання трудового договору із працівником у випадку невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, трудовий договір також може бути розірвано у разі порушення працівником комерційної або іншої інформації, яка була ввірена працівнику у зв'язку із укладенням трудового договору з умовою нерозголошення цієї інформації чи у зв'язку із виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Водночас за роботодавцем залишається можливість самостійно встановлювати перелік інформації, яка вважається комерційною.

Позитивним нововведенням Проекту Трудового кодексу є положення ст.46, де вказується, що випробувальний термін може бути застосований роботодавцем до працівника лише у випадку схвалення його останнім. Така згода працівника повинна бути обов'язково зазначена у трудовому договорі. І у період випробувального терміну між роботодавцем та працівником трудові відносини регулюються як трудовим законодавством, так і колективним договором.

По-іншому тепер буде регулюватись питання щодо попередження працівника про припинення трудового договору – за нині діючим КЗпП роботодавець зобов'язаний попередити працівника про припинення трудового договору не пізніше ніж за 2 місяці до його розірвання, законопроект у ст.306 вказує, що тепер умови і розміри виплат вихідної допомоги, строки а також форма попередження працівників про розірвання трудового договору визначатимуться умовами трудового договору.

Досить неоднозначним є положення ст.154 законопроекту, відповідно до якого роботодавцю надається право залучати працівників до ненормованого робочого графіку. При цьому ч.1 цієї статті говорить, що працівник зобов'язується у будь якому випадку за вказівкою роботодавця працювати понад норму часу. А списки таких працівників за ч.3 цієї статті, будуть встановлюватись колективним

договором, або ж нормативним актом роботодавця, який, як ми вже раніше зазначали, може прийматись в односторонньому порядку без врахування інтересів трудового колективу.

Отже, можна підсумувати, що перевагами проекту Трудового кодексу перед сьогоднішнім КЗпП є те, що він визначає поняття «роботодавець», статті кодексу закріплюють перелік основних прав і обов'язків роботодавця, окремо регламентуються норми, що встановлюють відповідальність роботодавця за заподіяння матеріальної чи моральної шкоди. Одночасно слід зазначити, що поруч із регламентацією великої кількості новел стосовно роботодавця, Проект не встановлює і не пояснює чіткої процедури реалізації цих прав у житті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // ВВР

України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

2. Серета О. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. – 2012. – № 1 (3). – С. 35–41.

3. Проект Трудового кодексу України до другого читання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.

4. Пожаров Ю. В. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України / Пожаров Ю. В. // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – С. 287–292.

5. Новий тлумачний словник української мови / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. – 2-ге вид., випр. – Т. 2. – Київ : Аконіт, 2008. – 926 с.

6. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – Київ : Юрид. думка, 2007. – 1020 с.

Овсянко Д. С. Повноваження роботодавця за Проектом Трудового кодексу України / Д. С. Овсянко // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 312–315 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_55.pdf

Аналізуються положення проекту Трудового кодексу в частині повноважень, компетенції, правового статусу роботодавця як сторони трудових відносин. Надаються пропозиції щодо покращення норм проекту Трудового кодексу.

Овсянко Д.С. Полномочия работодателя по Проекту Трудового кодекса Украины

Анализируются нормы проекта Трудового кодекса в части полномочий, компетенции, правового статуса работодателя как стороны трудовых отношений. Даны предложения по улучшению норм проекта Трудового кодекса.

Ovsyanko D.S. The Authority Employer Draft Labor Code of Ukraine

The article analyzes the provisions of the draft Labour Code, to authorize, competence, legal status of the employer as a party to the employment relationship. It was provides suggestions for improving the draft Labour Code regulations.