

і критерієм оцінки діяльності науково-дослідних закладів. Тому свідоцтво на відкриття може видаватись юридичній особі, де воно створене, з указівкою на автора (співавторів) відкриття.

Таким чином, можна дійти таких **висновків**:

1) науковим відкриттям, створеним у порядку виконання трудових обов'язків, слід вважати відкриття, створене автором протягом робочого часу, за певних обставин і таким, що має відношення до діяльності юридичної особи, де він працює;

2) подача матеріалів заявки на наукове відкриття від імені юридичної особи можлива після офіційного визнання матеріалів заявки науково-технічною радою;

3) після відповідного визнання відкриття, створеного у порядку виконання трудових обов'язків, установа, у якій відкриття було створене, отримує свідоцтво, а автор (співавтори) відкриття – диплом.

Бібліографічні посилання

1. *Ефимов Е.Н.* Научное открытие и его правовая охрана. – М., 1971.
2. Научные открытия учёных СНГ: Краткий справочник. – Днепропетровск, 2008.
3. Научные открытия – 2010: Сборник кратких описаний научных открытий, научных гипотез / Сост. В.В. Потоцкий. – М., 2011.

Надійшла до редакції 24.01.2012

С.В. Венедіктов

кандидат юридичних наук
(Харківський національний
університет ім. В.Н. Каразіна)

УДК 347.121.2

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТРАДЯНСЬКИХ РЕСПУБЛІКАХ

Надано порівняльну характеристику правовому регулюванню трудових відносин у пострадянських республіках.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, форма трудового договору, контракт, працівник, роботодавець.

Предлагается сравнительная характеристика правового регулирования трудовых отношений в постсоветских республиках.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор, форма трудового договора, контракт, работник, работодатель.

The comparative description of the legal adjusting of labour relations in postsoviet republics is offered in the article.

Keywords: labour legal relationships, labour contract, form of labour contract, contract, worker, employer.

Постановка проблеми. Безперечно, чинне вітчизняне трудове законодавство не є ідеальним. Це пов'язано передусім із моральною застарілістю чинного Кодексу законів про працю України, який був прийнятий ще в часи розквіту комуністичної епохи і, незважаючи на чисельні поправки, фактично залишився прорадянським нормативним актом. Не йде на користь і інертне ставлення до галузі з боку органів державної влади та місцевого самоврядування. Це при тому, що трудове право завжди вважалося однією з самих «людських» галузей права – під його сферу підпадають і вимушені його знати майже всі дієздатні особи починаючи з 16-річного віку.

Така порожнеча у сфері правового регулювання трудових відносин в Україні все частіше і частіше змушує політиків, вчених та взагалі правників, користуючись відомими рядками В.В. Маяковського: *«Смотрите на жизнь без очков и шор, глазами жадными цапайте всё то, что у вашей земли хорошо и что хорошо на Западе»*, спрямовувати свій погляд у бік законодавства про працю інших країн. Найпростішим у цьому випадку є запозичення досвіду наших найближчих сусідів, що ще раз підтверджує не нами вигадану аксіому, згідно з якою фундаментальні основи трудового права непорушні.

Виклад основного матеріалу. Керуючись вищевикладеним, за основу в дослідженні ми обрали п'ять основоположних законодавчих актів, присвячених регулюванню трудових відносин у Російській Федерації, Республіці Білорусь, Естонській Республіці, Латвійській Республіці, Республіці Вірменія та Туркменістані. Провідним серед них постає Трудовий кодекс Російської Федерації (далі – ТК РФ), який розроблявся майже 9 років і за 11 років існування зазнав 36 поправок (зазначимо, що всі вони мають виключно косметичний характер у зв'язку з обов'язковим їх погодженням сторонами соціального партнерства). Хоча не слід кривити душею – якщо загадати історію, прообразом Трудового кодексу Російської Федерації слугували положення НЕПовського Кодексу законів про працю 1922 р. Схоже змістове навантаження з ТК РФ отримав Трудовий кодекс Республіки Білорусь (далі – ТК РБ), який попри те, що був прийнятий 26 липня 1999 р., залишив у собі прорадянські корені. Такими, що були прийняті на початку нового сторіччя, є Закон Латвії про працю (ЗЛ «Про працю»), який набув чинності 01 червня 2002 р., та Трудовий кодекс Вірменії (далі – ТК Вірменії) від 09 листопада 2004 р. А найновішими є Трудовий кодекс Туркменістану (далі – ТК Туркменістану), що набув чинності 01 липня 2009 р., та Закон Естонії про трудовий договір (далі – ЗЕ «Про трудовий договір»), який вступив у силу 1 липня 2009 р. і, незважаючи на таку «молодість», є, мабуть, самим антисоціальним законодавчим актом серед аналізованих.

Головною метою цих нормативно-правових актів є регулювання

трудових відносин та інших відносин, безпосередньо пов'язаних з ними, як на це вказує ст. 2 ТК РФ. У цьому випадку доречно привести також ст. 4 ТК РБ, яка ще більше конкретизує пов'язані відносини, ототожнюючи їх з: 1) професійною підготовкою працівників на виробництві; 2) діяльністю профспілок та об'єднань роботодавців; 3) веденням колективних переговорів; 4) взаємовідносинами між працівниками (їх представниками) і наймачами; 5) забезпеченням зайнятості; 6) контролем і наглядом за дотриманням законодавства про працю; 7) державним соціальним страхуванням; 8) розглядом трудових суперечок. До речі, вказаний кодекс до джерел регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин відносить також і трудові договори (ст. 7 ТК РБ).

Окремо в частині визначення предмету регулювання постає ТК Вірменії. Так, згідно зі ст. 1 Кодексу, він регулює колективні та індивідуальні трудові відносини, хоча вже у ст. 6 фігурує інший предмет правового регулювання – трудові і безпосередньо пов'язані з ними відносини. Без сумніву, питання про можливість існування колективних трудових відносин розглядалося багатьма як вітчизняними, так і іноземними вченими. Кажучи мовою сучасності, «два юриста – три думки». Утім, непорушною є аксіома, що праця є суто індивідуальним явищем, до того ж сучасна концепція трудового права не передбачає можливості існування колективної праці, як то було, наприклад, на початку ХХ ст. (загадаємо артілі), тому казати про колективні трудові відносини без належних на то вивіренних юридичних аргументів вважаємо недоречним.

Якщо розглядати основну підставу виникнення трудових правовідносин – трудовий договір, то всі аналізовані законодавчі акти, крім ТК Туркменістану, передбачають його обов'язкову письмову форму. При цьому, наприклад, відповідно до ст. 67 ТК РФ отримання працівником екземпляру трудового договору має підтверджуватися підписом працівника на примірнику роботодавця, а фактичний допуск працівника не позбавляє роботодавця обов'язку оформити трудовий договір у письмовій формі не пізніше трьох робочих днів з дня фактичного допущення працівника до роботи.

У свою чергу, ст. 16 ТК Туркменістану передбачає, що трудовий договір укладається шляхом видання наказу роботодавця про прийом на роботу особи на підставі її письмової заяви. Як виняток можливість усної форми договору фігурує також в ЗЕ «Про трудовий Договір», але тільки в разі, коли його тривалість не перевищує двох тижнів (ст. 4). Інститут тимчасовості праці також існує й у Вірменії. Так, ст. 101 ТК Вірменії встановлює визначення «тимчасовий трудовий договір», тобто трудовий договір, укладений на строк до двох місяців. Працівники, які уклали такий договір, в цей період часу можуть залу-

чатися до роботи у вихідні та неробочі святкові дні та дні пам'яті. Працівник або роботодавець має право розірвати тимчасовий трудовий договір до закінчення строку його дії з письмовим повідомленням про це не менш ніж за три дні.

Взагалі, якщо розглядати строковість трудових відносин і, відповідно, трудових договорів, то у всіх аналізованих країнах вони мають безстроковий характер. Але існують і винятки (зумовлені характером праці, вимогами працівника тощо), які в більшості випадків обмежені певним строком. У Російській Федерації, Республіці Білорусь, Естонії та Туркменістані це п'ять років (ст. 58 ТК РФ, ст. 17 ТК РБ, ст. 9 ЗЕ «Про трудовий Договір», ст. 18 ТК Туркменістану, відповідно). Стаття 45 ЗЛ «Про працю» встановлює, що такий строк не може перевищувати два роки.

Початок виникнення трудових відносин також не у всіх однаковий. Наприклад, згідно зі ст. 61 ТК РФ трудовий договір вступає в силу з дня його підписання, а в Республіці Білорусь – з дня початку роботи (ст. 25 ТК РБ).

Якщо звернутися до предмету трудового договору, а саме прав та обов'язків його сторін, то можна побачити, що ст. 15 ЗЕ «Про трудовий Договір», наприклад, передбачає обов'язок працівників щодо гармонічної праці та розвитку в трудовому колективі. Так, вказана норма до обов'язків працівника відносить: участь працівника в навчанні для розвитку своїх трудових знань і навичок; утримання від дій, які перешкоджають іншим працівникам виконувати обов'язки, співпраці з іншими працівниками з метою виконання трудових завдань, утримання від дій, які шкодять репутації роботодавця або стають причиною недовіри до роботодавця з боку клієнтів або партнерів. Серед обов'язків працівника також можна виділити обов'язок зберігання виробничої або комерційної таємниці. Згідно зі ст. 22 ЗЕ «Про трудовий Договір» роботодавець і працівник можуть домовитися про неустойку за порушення обов'язку зберігання таємниці. А відповідно до ст. 5 ЗЕ «Про трудовий Договір» роботодавець зобов'язаний зберігати трудовий договір на весь час його дії, а також протягом десяти років після його припинення.

Цікаво, що деякі законодавчі акти допускають можливість передоручення праці, що взагалі суперечить загальній вітчизняній концепції трудового права. Нагадаємо, що згідно зі ст. 30 КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. У свою чергу, ст. 15 ЗЕ «Про трудовий Договір» передбачає, що працівник виконує свої обов'язки особисто, якщо не було зумовлено інше. Відповідно до ст. 103 ТК Вірменії працівник може доручити виконання робіт, передбачених трудовим договором, іншій особі тільки зі згоди роботодавця.

Якщо розглядати питання сторін трудових правовідносин, то цікавими є положення ТК Туркменістану, який розмежовує, тобто не робить тотожними, такі поняття, як «суб'єкти трудових відносин» та «сторони трудових відносин». Відповідно до ст. 11 ТК Туркменістану суб'єктами трудових відносин є працівник, роботодавець, представник працівників, представник роботодавця. Згідно зі ст. 12 цього Кодексу сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Працівником є фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем. Роботодавцем є юридична особа незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності або фізична особа, яка застосовує найману працю і вступає з працівником у трудові відносини.

Відповідно до ст. 20 ТК РФ сторонами трудових відносин є працівник та роботодавець. При цьому працівником є фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем, а роботодавцем – фізична особа чи юридична особа (організація), яка уклала трудові відносини з працівником. Зазначимо, що в цьому визначенні роботодавця актуальною є прив'язка до трудових відносин, бо, наприклад, юридична особа може й не мати працівників – і як її тоді можна називати роботодавцем.

Вважаємо, що найбільш доречним є визначення суб'єктів трудових правовідносин, наведене в законодавстві Латвії. Так, ст.ст. 3, 4, 5 ЗЛ «Про працю» під працівником визначають фізичну особу, яка на підставі трудового договору за визначену ним плату за працю виконує певну роботу під керуванням роботодавця. Роботодавець – це фізична або юридична особа або юридично дієздатна сукупність персоналу, яка на підставі трудового договору працевлаштувала щонайменше одного працівника. Підприємство – це будь-яка організаційна одиниця, в якій роботодавець працевлаштовує своїх працівників.

Цікавою є позиція законодавців Вірменії, які в Трудовому кодексі визначають трудову правоздатність і трудову дієздатність суб'єктів трудових правовідносин. Згідно зі ст. 15 ТК Вірменії трудова правоздатність – це здатність володіння трудовими правами і несення трудових обов'язків, яка однаковою мірою визнається для всіх громадян Республіки Вірменія. Трудова дієздатність – це здатність громадянина до придбання і здійснення своїми діями трудових прав, до створення для себе трудових обов'язків та їх виконання. Відповідно до ст. 16 ТК Вірменії трудова правоздатність та дієздатність юридичних осіб – роботодавців виникає з моменту їх створення.

Якщо звернутися до вікового критерію можливості вступу працівника в трудові відносини, то відповідно до ст. 63 ТК РФ, ст. 21 ТК РБ та ст. 23 ТК Туркменістану він дорівнює 16 років. Згідно зі ст. 37 ЗЛ «Про працю» заборонено працевлаштовувати на постійну роботу дітей, під якими розуміються особи молодше 15 років або такі, що до до-

сягнення 18 річного віку продовжують отримання основної освіти. Згідно з ТК Вірменії забороняється укладання трудового договору з громадянами, які не досягли чотирнадцятирічного віку, або їх залучення до праці (ст. 17). При цьому більшість держав допускає працю дітей в організаціях кінематографії, театрах, театральних і концертних організаціях, цирках (в РФ, наприклад, це передбачено ст. 63 ТК РФ).

Трудовим законодавством Російської Федерації визначена можливість встановлення додатків до трудового договору. Так, відповідно до ст. 198 ТК РФ роботодавець (юридична особа) має право укласти з особою, що шукає роботу, або безпосередньо з працівником учнівській Договір на професійне навчання чи перенавчання без відриву або з відривом від роботи. При цьому в період учнівства особі виплачується стипендія, розмір якої не може бути нижче встановленого мінімального розміру оплати праці. Схожа норма існує і в ЗЕ «Про трудовий договір», згідно з яким роботодавець і працівник можуть домовитися, що роботодавець зробить додаткові витрати для навчання працівника, а працівник буде працювати у роботодавця для відшкодування цих витрат протягом обумовленого часу, але не більше 3-х років (ст. 34). Зазначимо, що в Україні можливість застосування учнівського договору віднесена до сфери регулювання цивільним правом.

Заслужують на увагу також і так звані «антиконкурентні угоди», передбачені законодавством деяких держав. Наприклад, ст. 84 ЗЛ «Про працю» передбачає можливість укладання угоди між працівником та роботодавцем про обмеження професійної діяльності працівника після завершення трудових відносин (обмеження конкуренції). Така угода укладається з метою захисту роботодавця від такої професійної діяльності працівника, яка могла б створити конкуренцію комерційної діяльності роботодавця. Строк обмеження конкуренції не повинен перевищувати двох років з дня завершення трудових правових відносин. При цьому впродовж всього періоду обмеження конкуренції угода передбачає обов'язок роботодавця виплачувати працівникові відповідну щомісячну винагороду за дотримання обмеження на конкуренцію. ЗЕ «Про трудовий договір» встановлює можливість укладання угоди про обмеження конкуренції, згідно з якою працівник бере на себе обов'язок не працювати у конкурента роботодавця або не вести діяльність у тій же сфері господарської або професійної діяльності, в якій діє роботодавець (ст. 23). При цьому згідно з такою угодою працівник на вимогу роботодавця в період дії трудового договору і після його припинення зобов'язаний надавати інформацію про свою трудову та господарську або професійну діяльність в обсязі, необхідному для перевірки дотримання угоди (ст. 27).

Розмежування в регулюванні колективних договорів аналізованих країн торкаються здебільшого визначення строків їх дії. Зазначи-

мо, що в Україні визначення строку здійснюється безпосередньо сторонами договору, граничних строків не має. У Білорусі колективний договір укладається на строк не менш ніж один рік та не більш ніж три роки (ст. 367 ТК РБ). У Латвії в разі, якщо в колективному договорі не вказаний строк його дії, вважається, що він укладений на один рік. При цьому він може бути розірваний достроково в разі відмови однієї з сторін (ст. 19 ЗЛ «Про працю»). Згідно зі ст. 59 ТК Вірменії строк дії колективного договору не може перевищувати трьох років. При цьому сторонами цього договору можуть бути лише роботодавець та професійні спілки, безпосередньо трудовий колектив укладати колективний договір не має права (ст.ст. 55, 56 ТКВ).

Правове регулювання праці сумісників також передбачає певні обмеження. Так, згідно зі ст. 255 ТК РБ керівнику підприємства дозволяється здійснювати лише викладацьку, наукову, творчу діяльність, а також медичну практику. Згідно зі ст. 284 ТК РФ та ст. 269 ТК Туркменістану тривалість робочого часу при роботі за сумісництвом не повинна перевищувати чотирьох годин на день. Статтею 272 ТК Туркменістану також передбачено, що гарантії і компенсації особам, які працюють за сумісництвом, надаються лише за основним місцем роботи. А відповідно до ст. 92 ЗЛ «Про працю» право працівника на роботу за сумісництвом може бути обмежене роботодавцем, якщо це виправдано обґрунтованими інтересами роботодавця.

Положення аналізованих законодавчих актів торкаються також і правого регулювання дистанційної праці. Так, Трудовий кодекс республіки Білорусь оперує такими термінами, як «робітники-надомники», тобто особи, які уклали трудовий договір з наймачем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням обладнання, інструментів, механізмів і пристосувань, що виділяються наймачем або придбані за рахунок його коштів (ст. 304 ТК РБ), та «домашні працівники» (ст. 308 ТК РБ) – особи, що виконують за трудовим договором роботу в домашньому господарстві громадян, які надають їм технічну допомогу в літературній, іншій творчій діяльності чи інші види послуг, передбачені законодавством. При цьому трудовий договір з домашнім працівником не укладається, якщо робота має короткостроковий характер (до 10 днів в цілому протягом місяця). Схожа норма міститься і в ст. 296 ТК Туркменістану. У ТК Вірменії зустрічається такий термін, як «трудовий договір про надання послуг особистого характеру» – договір, яким працівник зобов'язується надати роботодавцю послуги особистого характеру з ведення домашнього господарства (ст. 97).

Визначення кількості днів у щорічній відпустці практично однаково, та коливається в межах декількох днів. В Білорусі щорічна основна оплачувана відпустка дорівнює 24 календарним дням (ст. 155

ТК РБ), у Російській Федерації, Латвії та Естонії – 28 календарним дням (ст. 115 ТК РФ, ст. 149 ЗЛ «Про працю», ст. 55 ЗЕ «Про трудовий договір»), в Туркменістані – 30 календарним дням (ст. 38 ТК Туркменістану). При цьому в Естонії, відповідно до ст. 68 ЗЕ «Про трудовий договір», основна відпустка повинна бути використана впродовж одного року з моменту закінчення того календарного року, за який нараховувалася відпустка.

Якщо розглядати соціальні пільги, передбачені законодавством про працю, то доречно в цьому випадку буде навести норми ТК РБ, а саме ст. 265, згідно з якою мати (батько, опікун, піклувальник), що мають дитину-інваліда віком до 18-ти років, щомісячно отримують один вільний від роботи оплачуваний день. Згідно зі ст. 60 ЗЕ «Про трудовий договір» батько має право на 10 робочих днів батьківської відпустки впродовж двох місяців до родів дитини та впродовж двох місяців після її народження; схожу норму містить ст. 155 ЗЛ «Про працю».

У Туркменістані додаткова відпустка надається двом главам родин для проведення весільних урочистостей (одруження сина, заміжжя дочки), а також особам, які одружуються, тривалістю десять календарних днів, з них п'ять днів до весілля (ст. 93 ТК Туркменістану). Додаткова відпустка тривалістю три дні також надається працюючим громадянам Туркменістану після досягнення ними 62-річного віку (ст. 95 ТК Туркменістану).

Порядок виплати заробітної платні в зазначених країнах коливається здебільшого від одного місяця до двох тижнів. Так, відповідно до ст. 136 ТК РФ заробітна плата виплачується не рідше ніж кожні півмісяця. Такий же норматив передбачений у ст. 69 ЗЛ «Про працю» і в ст. 72 ТК РБ. Статтею 33 ЗЕ «Про трудовий договір» передбачена виплата винагороди за працю один раз на місяць. При цьому ЗЛ «Про працю» (ст. 72) передбачає скорочення роботодавцем сплачуваної заробітної платні в разі неналежного або часткового виконання працівником своїх зобов'язань, а ст. 48 ЗЕ «Про трудовий договір» встановлює обов'язкову додаткову винагороду для працівника, що не може бути меншою 1/10 заробітної платні, в разі якщо працівник буде доступний роботодавцю для виконання трудових завдань за межами робочого часу (час чергування).

Ставлення до органів, що розглядають індивідуальні трудові спори, в пострадянських країнах також неоднозначне. Так, ст. 236 ТК РБ визначає, що комісія з трудових спорів (якщо вона створена) є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів. При цьому комісія з трудових спорів розглядає спори виключно працівників – членів відповідної профспілки.

У Туркменістані спори з питань застосування трудового законодавства крім комісій з трудових спорів та судів вирішують ще й проф-

спілкові органи підприємств та їх підрозділів (ст. 368 ТК Туркменістану). Такий профспілковий орган уповноважений розглядати трудові спори за заявами працівників або роботодавців, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів. Профспілковий орган виносить постанову по суті спору (ст. 377 ТК Туркменістану). Стаття 30 ЗЛ «Про працю» передбачає, що індивідуальні правові спори між працівником і роботодавцем вирішуються виключно в суді, аналогічна норма передбачена ст. 264 ТК Вірменії. Цікаво, що в тій же Вірменії право на прийняття рішення про оголошення страйку (включаючи і попереджувальний) має виключно професійна спілка (ст. 74 ТК Вірменії).

Стаття 39 ЗЕ «Про трудовий договір» передбачає строк давності для вимог, що випливають із трудових відносин, в один рік; за ст. 31 ЗЛ «Про працю» такий строк дорівнює два роки. Стаття 30 ТК Вірменії передбачає, що загальний строк позовної давності (період часу для захисту права за позовом особи, право якої порушено) становить три роки. При цьому згідно зі ст. 38 ТК Вірменії захист трудових прав здійснюється за допомогою: 1) визнання права; 2) відновлення становища, існуючого до порушення права; 3) запобігання або припинення дій, що порушують право або створюють загрозу для його порушення; 4) визнання недійсним акта державного органу або органу місцевого самоврядування; 5) незастосування судом суперечить закону акта державного органу та органу місцевого самоврядування; 6) самозахисту права; 7) примусу до виконання обов'язку в натурі; 8) отримання відшкодування шкоди; 9) стягнення штрафу (неустойки); 10) припинення або зміни правовідносин; 11) інших способів, передбачених законом.

Якщо звернутися безпосередньо до припинення трудових відносин, то в деяких з досліджуваних нами законодавчих актах при врегулюванні зазначеного питання зустрічаються такі терміни, як «анулювання трудового договору», «визнання договору недійсним» та «віднесення трудового договору до таких, що не укладені».

Відповідно до ст. 13 ЗЕ «Про трудовий договір» роботодавець може анулювати трудовий договір внаслідок помилки або обману протягом двох тижнів після того, як він дізнається про помилку або обмані. У цьому випадку ні роботодавець, ні працівник не можуть вимагати повернення переданого або виконаного за договором. Однак якщо працівник ввів в оману роботодавця щодо обставин, що мають істотне значення при призначенні винагороди за працю, роботодавець може вимагати від працівника повернення тієї частини виплаченого працівникові, яку роботодавець не виплатив би, знаючи фактичні обставини.

Згідно зі ст. 22 ТК РБ трудовий договір визнається недійсним у випадках його укладення: 1) під впливом обману, насильства, загрози, а також якщо він укладений на вкрай не вигідних для працівника умовах внаслідок збігу тяжких обставин; 2) без наміру створити юридич-

ні наслідки (вдаваний трудової договір); 3) з громадянином, визнаним недієздатним внаслідок душевної хвороби або недоумства; 4) з особою молодше чотирнадцяти років; 5) з особою, яка досягла чотирнадцяти років, без письмової згоди одного з батьків (усиновителя, піклувальника). Зазначимо, що дуже схожа норма присутня і в ст. 21 ТК Туркменістану. Однак при цьому, згідно зі ст. 54 ТК РБ, у разі виникнення сумнівів у достовірності документа про освіту наймач зобов'язаний направити запит до Міністерства освіти Республіки Білорусь про підтвердження факту його видачі конкретній особі.

Стаття 27 ТК Туркменістану передбачає, що якщо працівник не приступив до роботи після закінчення семи календарних днів після встановленого терміну без поважних причин, то трудовий договір вважається не укладеним.

Строки попередження працівником роботодавця про припинення трудових відносин також різні. Згідно зі ст. 41 ТК Туркменістану такий строк дорівнює двом тижням. ТК РБ такий строк передбачений в один місяць (ст. 40), в Естонії – 30 календарних днів (ст. 98 ЗЕ «Про трудовий договір»). Відповідно до ст. 112 ТК Вірменії працівник зобов'язаний попередити роботодавця про розірвання договору не менш ніж за 14 днів, при цьому він має право відізвати свою заяву без згоди роботодавця не пізніше ніж за три дні з дня його надання. Стаття 100 ЗЛ «Про працю» передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це в письмовій формі за один місяць, при цьому право працівника відкликати заяву про розірвання договору визначає роботодавець.

Серед підстав, що дають повноваження роботодавцеві припинити трудові відносини, доречно навести такі:

- розголошення працівником охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника (ст. 81 ТК РФ);

- подання працівником роботодавцю підроблених документів при укладенні трудового договору (ст. 81 ТК РФ);

- розпивання працівником спиртних напоїв, вживання наркотичних засобів або токсичних речовин в робочий час або за місцем роботи (ст. 42 ТК РБ);

- ігнорування працівником обґрунтованих розпоряджень роботодавця або порушення трудових обов'язків (ст. 88 «Про трудовий договір»);

- створення працівником недовіри третьої особи до роботодавця (ст. 88 «Про трудовий договір»);

- зміна власника організації, керівника організації, його заступників та головного бухгалтера (ст. 81 ТК РФ, ст. 37 ТК Туркменістану та ст. 36 ТК РБ);

- досягнення працівником пенсійного віку (ст. 113 ТК Вірменії).

При цьому ст. 101 ЗЛ «Про працю» зазначає, що в разі відсутності законодавчо визначених підстав працівник має право впродовж одного місяця подати позов до суду про припинення трудових відносин у разі наявності на те поважної причини (обставина, яка на підставі міркувань моральності та взаємної справедливості не дозволяє продовжувати трудові правові відносини).

Цікаво, що відповідно до ст. 111 ЗЕ «Про трудовий договір» у разі смерті роботодавця – фізичної особи трудовий договір переходить до спадкоємців роботодавця.

Розглядаючи строки попередження працівника з боку роботодавця про припинення трудових правовідносин, можна побачити, що вони кардинально різняться. Якщо розглядати строк попередження про звільнення з боку роботодавця, то згідно зі ст. 97 ЗЕ «Про трудовий договір» такий строк дорівнює: 15 календарних днів – коли працівник пропрацював менше одного робочого року; 30 календарних днів – коли працівник пропрацював від одного до п'яти робочих років; 60 календарних днів – коли працівник пропрацював від п'яти до десяти робочих років; 90 календарних днів – коли працівник пропрацював десять і більше робочих років. Стаття 103 ЗЛ «Про працю» передбачає попередження з боку роботодавця про звільнення працівника в той же день, за 10 днів та за один місяць. Відповідно до ст. 44 ТК Туркменістану роботодавець зобов'язаний письмово (під розпис) попередити працівника про свій намір припинити трудовий договір у такі строки: 1) не пізніше ніж за два місяці при припиненні трудового договору у зв'язку з ліквідацією підприємства або припиненням діяльності роботодавцем – фізичною особою, а також скороченням чисельності або штату працівників (у тому числі у зв'язку із змінами в технології виробництва, організації праці, скороченням обсягів робіт); 2) не пізніше ніж за два тижні при припиненні трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника виконуваний роботі внаслідок недостатньої його кваліфікації; 3) не пізніше ніж за два тижні до закінчення терміну дії строкового трудового договору.

Стаття 99 ЗЕ «Про трудовий договір» передбачає при припиненні трудових відносин з ініціативи роботодавця надання працівникові у розумному обсязі вільного часу для пошуку нової роботи.

Висновки. Таким чином, наведені положення законодавчих актів пострадянських держав свідчать про їх неідеальність та наявність як значних плюсів, так і суттєвих мінусів у частині регулювання трудових відносин. Незважаючи на це, вважаємо, що наведені приклади існуючих норм інших найближчих до нас країн дозволять нам у майбутньому покращити вітчизняне законодавство шляхом прийняття відповідного сучасним вимогам кодифікованого акта про працю.