УДК 349.2

А. М. Комаренко, старший викладач
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

«ЩО ДЕНЬ ПРИЙДЕШНИЙ НАМ ГОТУЄ…» (ЩОДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)

У статті досліджуються та аналізуються окремі норми проекту Трудового кодексу України щодо захисту трудових прав і гарантій працівників.

Ключові слова: проект Трудового кодексу України; укладання, зміни, припинення трудового договору; переміщення, переведення на іншу роботу; робочий час та час відпочинку; профспілки.

Постановка проблеми. Ніхто не заперечує той факт, що одним з найголовніших конституційних соціально-економічних прав людини і громадянина є право на працю. Тільки завдяки праці люди задовольняють свої матеріальні та духовні потреби. Саме в праці поєднується економічний та соціальний фактори, саме праця є тим фокусом, в якому концентрується більшість завдань, що стоять перед суспільством. Як визначав ще Ш. Фур'є: «…будь-яке суб'єктивне право представляє собою соціальну цінність, оскільки його можливо реалізувати. До права на працю це відноситься, певно, більше, чим до будь-якого іншого. Без нього усі інші права нічого не коштують!» [1, с. 199]. Все це підкреслює значення належного правового забезпечення права на працю.

Метою статті є аналіз та дослідження окремих норм проекту Трудового кодексу України щодо захисту трудових прав і гарантій працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджуваному питанню присвячується значна увага правників. Однак, зазвичай їх думки з цього приводу мають звужений характер, тому, розглядуване питання потребує свого додаткового дослідження.

Виклад основного матеріалу. Своє конституційне право на працю сьогодні громадяни можуть реалізовувати у різноманітних організаційно-правових формах – індивідуальна і підприємницька діяльність, об'єднання у кооперативні організації, фермерські господарства тощо. Але найчастіше це право громадяни реалізують шляхом укладання трудових договорів, які є підставою виникнення трудових правовідносин, що регулюються нормами трудового права, основним джерелом якого є чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП).

Чинний КЗпП затвердили ще в 1971 році. За минулі роки 124(!) законами (станом на квітень 2017 р.) в нього внесли більш як 600(!) змін та доповнень, що саме по собі засвідчує, як він «відповідає» вимогам зовсім іншої історичної епохи. Отже, вимогою часу є створення якісно нового документу, спроможного відрізняти специфіку «розвиненого соціалізму» від специфіки «нерозвиненого капіталізму».

Починаючи з 2001 року, в Україні, за підтримки Міжнародної організації праці (далі – МОП) шляхом реалізації проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці», було розпочато роботу з підготовки реформування трудового законодавства. До цього процесу було залучено широке коло фахівців, представників профспілок, роботодавців, вчених провідних наукових центрів України, міжнародних експертів з трудового права.

Перший проект Трудового кодексу України (далі – ТКУ), розроблений Міністерством праці і соціальної політики України, незважаючи на заперечення профспілок, 11.12. 2003 року без попереднього обговорення був прийнятий Верховною Радою України в першому читанні [2].

©А. М. Комаренко, 2017

20 травня 2008 року Верховна Рада України прийняла в першому читанні інший проект Трудового кодексу України (також без будь-якого обговорення), який був внесений народними депутатами України В. Хара, Я. Сухим та О. Стояном [3].

05.11.2015 р. Верховна Рада України прийняла за основу новий проект Трудового кодексу України, авторами якого виступили народні депутати Володимир Гройсман, Людмила Денісова та Михайло Папієв [4]. Рішення підтримали 258 з присутніх у залі народних депутатів.

Норми проекту нового законодавчого акта, що регулює відносини у сфері трудової діяльності, в цілому, носять неоднозначний характер. Громадськість та законодавці порізному оцінюють їх зміст. Думки варіюють до прямо протилежних поглядів на наслідки прийняття цього Кодексу. Одні вважають, що цей закон допоможе захистити права трудящих і підвищить соціальні гарантії для працівників, інші ж, навпаки, впевнені в тому, що новий Трудовий кодекс України (як і попередні проекти) перетворить працівника фактично у раба роботодавця, а його прийняття викличе масові протести і невдоволення в суспільстві.

Дійсно, проект ТКУ суттєво відрізняється від чинного КЗпП як за структурою, так і за змістом. Якщо чинний КЗпП складається із **18 глав** (+ глава III-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» та глава XVI – А «Трудовий колектив») і **265 статей**, то проект ТКУ складається із **9 книг, 34 глав, 29 параграфів** і **398 статей.**

Проаналізувавши, насамперед, основні положення проекту ТКУ, **з метою визначення ступеню регулювання і захисту трудових прав працівників (***у порівнянні з чинним КЗпП України*), можна сказати, що проект Трудового Кодексу України має як ряд переваг, так й недоліків.

Автор пропонує проаналізувати, насамперед, основні положення проекту ТКУ **з метою визначення ступеню регулювання і захисту трудових прав працівників (***у порівнянні з чинним КЗпП України*).

Норми проекту ТКУ щодо порядку укладання, зміни та припинення трудового договору.

Слід відзначити, що, на наш погляд, проект ТКУ (ст. ст. 26 – 62) покращує *порядок укладання трудового договору*, насамперед, за рахунок того, що:

- **по-перше,** ст. 33 передбачає яким повинен бути зміст трудового договору, в тому числі його обов'язкові умови без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою. *У чинному КЗпП така норма відсутня;*
- **по-друге,** згідно ст. 34 трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. *Згідно ст. 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. На практиці трудовий договір, як правило, укладається в усній формі.*

Щодо змін умов трудового договору. Стаття 64 проекту ТКУ передбачає, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок:

1) **переміщення**;

2) **переведення на іншу роботу**.

Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.

Стаття 65 дає поняття переміщенню, яке відповідає ч. 2 ст. 32 КЗпП: «Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації,

якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору» **(на жаль поняття істотних умов договору у проекті ТК відсутнє).** До речі, саме така редакція ч. 2 ст. 32 була станом на час прийняття КЗпП. Відсутність норми щодо визначення «істотних умов праці» та порядку їх змін не посилює захист трудових прав працівників.

Разом з тим, згідно абз. 2 ч. 1 цієї статті, у разі, якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника. **Це безперечно посилює захист працівника.** Але у разі відсутності такої згоди працівника трудовий договір припиняється на підставі **ст. 86 цього Кодексу**: «За наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, перепрофілювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) трудовий договір може бути розірваний у зв'язку із скороченням».

Умови і порядок переведення працівника на іншу роботу, на інше підприємство залишились без суттєвих змін (ст. ст. 63-70), разом з тим слід було б визначити, що розуміється під *«іншою роботою»*. Згідно роз'яснень Пленуму Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (**п. 31**), на підставі чого ч. 1 ст. 66 ТКУ слід було викласти у наступній редакції: «Переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, крім випадків, передбачених частинами другою і третьою статті 37 цього Кодексу».

До речі, на нашу думку, при розробці проекту ТКУ необхідно було б обов'язково враховувати рекомендації, що містяться в Постановах Пленуму Верховного Суду України щодо розгляду трудових спорів. У результаті цього кодекс став би більш гнучким та універсальним у практичному застосуванні. Одночасно з цим зник би спір щодо рекомендаційного чи загальнообов'язкового характеру Постанов Пленуму. Як відомо, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» встановлює, що Пленум вищого спеціалізованого суду за результатами аналізу судової статистики та узагальнення судової практики дає роз'яснення рекомендаційного характеру з питань застосування спеціалізованими судами законодавства при вирішенні справ відповідної судової спеціалізації (п.6, ч. 2 ст. 36), які на практиці, особливо в судах, за відсутності інших «рецептів» вирішення спірних питань, узвичаєно набувають обов'язкового характеру.

Щодо підстав припинення трудового договору. Підстави, умови і порядок припинення трудового договору передбачено ст. ст. 79 – 119 проекту ТКУ. Це, в основному підстави, які передбачені чинним КЗпП. Разом з тим, з'явились і нові підстави, на які слід звернути увагу, а саме:

– грубе порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку (п. 5 ч. 1 ст. 92);

– розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці (п. 2 ч. 2 ст. 92);

– у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці (ст. 96).

Вважаємо, що ці підстави будуть сприяти підвищенню трудової дисципліни працівників.

Норми проекту ТКУ щодо робочого часу і часу відпочинку.

Вперше на законодавчому рівні визначено поняття робочого часу: «Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» (ч. 1 ст. 129).

В проекті ТКУ **збережена** і **посилена** норма, згідно якої нормальна тривалість робочого часу становить **40 годин на тиждень**. Колективним договором, нормативним актом роботодавця може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу. **Зменшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці.**

Незалежно від обліку робочого часу (щоденний, щотижневий або підсумований) та режиму його використування, тривалість робочого часу за обліковий період не може перевищувати нормального числа робочих годин.

Згідно ст. 230 проекту ТКУ, робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором, а якщо договір не укладено - нормативним актом роботодавця, але не нижче ніж на **30 відсотків** тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину. Чинне законодавство передбачає оплату не нижче **20 відсотків** тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (ст. 108 КЗпП). Зросла з подвійного до потрійного і доплата за понаднормові години роботи за надурочний час, якщо протягом року працівником відпрацьовано надурочно більше 120 годин (ст. 232).

На жаль, в проекті ТКУ не визначено поняття часу відпочинку. Разом з тим, у проекті збережені усі види відпочинку і не змінилися суттєво тривалість, умови і порядок їх надання, які передбачені чинним КЗпП. При цьому, **тривалість щорічної основної відпустки** збільшився **з 24 до 28 календарних днів,** що відповідає вимогам *(ч. 3 ст. 2 – встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів)* Європейській соціальній хартії (переглянутої), яку Україна ратифікувала 14.09.2005 р. без цієї норми.

Є окремі зауваження щодо правового регулювання інших умов праці (оплати праці, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, особливостей регулювання праці окремих категорій працівників, дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників тощо)… **Є суттєві зауваження** щодо *передбаченого у проекті порядку розгляду індивідуальних трудових спорів (ст. ст. 379 – 398 проекту ТКУ), який, на наш погляд, не покращують існуючий порядок (ст. ст. 221 – 240-1 КЗпП) і не сприяє захисту трудових прав працівників.*

Виказуються застереження про «безправності» профспілок за проектом ТКУ. Дійсно, на відмінність від чинного кодексу, що має окрему главу XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», норми якої передбачали широкі права профспілок на підприємствах та гарантії їх діяльності, в проекті ТКУ такої глави немає. Більше того, за чинним законодавством розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за **попередньою згодою** виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпП), проект ТКУ допускає таке звільнення після **попереднього погодження** з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник (ст. 111). Якщо, згідно ст. 45 КЗпП, **на вимогу** виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган **повинен розірвати трудовий договір з керівником** підприємства, установи, організації, у разі порушення ним законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», то, згідно ст. 98 проекту ТКУ, **трудовий договір з керівником** юридичної особи **може бути розірвано за пропозицією** виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація,

якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

Разом з тим, *у проекті ТКУ профспілки визначені як суб'єкти трудових відносин; роботодавець має право видавати накази, розпорядження у передбачених законом випадках тільки після узгодження їх з профспілками або після проведення з ними консультацій;* 50 статей проекту передбачають обов'язок роботодавців звертатися до профспілок при вирішенні питань нормування праці, її оплати та охорони, режиму робочого часу і часу відпочинку, встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку, звільнення працівників з ініціативи роботодавця та інших; профспілки представляють інтереси працівників при укладанні колективних договорів і угод, при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів; колективно-договірному регулюванню трудових відносин присвячено близько 60 статей проекту; *профспілки мають право здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, вносити пропозиції про усунення виявлених порушень та ініціювати звільнення роботодавців за допущені ними порушення трудового законодавства.*

Порівняно з діючим трудовим законодавством, у проекті ТКУ регулюється низка важливих питань, зокрема: формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їхньої честі й гідності у трудових правовідносинах; визнання цивільно-правових відносин трудовими; порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення; уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом; установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

У проекті Трудового кодексу, є деякі дискусійні положення, які, на нашу думку, можуть обмежувати права людини. Серед них ст. 30, яка передбачає, що роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це обумовлено особливостями виробництва, але обов'язково попередивши працівників про застосування технічних засобів.

Висновки. Таким чином, підбиваючи підсумок, можна сказати, що проект Трудового кодексу України має як ряд переваг, так й недоліків. Деякі технічні недоліки та недоробки авторів законопроекту, ми сподіваємося, будуть виправлені в наступному читанні.

Список літератури

1. Фурье Ф. М. Ш. Избранные сочинения. Том 1. Теория четырех движений и всеобщих судеб проспект и анонс открытия. – М.: Государственное социально-экономическое издательство, 1938. – 311 с.
2. Трудовий кодекс України. Проект [Електронний ресурс] – Прийнятий Верховною Радою України в першому читанні 11.12.2003 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689 rada.cov.ua – Назва з екрана.
3. Трудовий кодекс України. Проект [Електронний ресурс] – Прийнятий Верховною Радою України в першому читанні 20.05.2008 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947– Назва з екрана.
4. Трудовий кодекс України. Проект [Електронний ресурс] : Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 – Назва з екрана.

Стаття надійшла 15.09.2017 р.

А. Н. Комаренко, старший преподаватель
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

«ЧТО ДЕНЬ ГРЯДУЩИЙ НАМ ГОТОВИТ…» (ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ)

Резюме

В статье исследуются и анализируются отдельные нормы проекта Трудового кодекса Украины относительно защиты трудовых прав и гарантий работников.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса Украины; заключение, изменение, прекращение трудового договора; перемещение, перевод на другую работу; рабочее время и время отдыха; профсоюзы.

A. N. Komarenko, Senior Lecturer
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

«WHAT IS THE FUTURE PREPARING FOR US…» (ON THE PROJECT OF THE LABOR CODE OF UKRAINE)

Summary

The article deals with and analyses separate norms of the Project of the Labor Code of Ukraine that regard labor rights and guarantees for employees.

Key words: the Project of the Labor Code of Ukraine; entering into, changes and termination of a labor contract; transfer to another workplace and to another job; working hours and rest time; trade unions.