

УДК 349.2

Г. Хаварівська

ПРИЙНЯТТЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗМІНИ СУЧАСНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Розглянуто мету, завдання, значення та принципи розробки нового Трудового кодексу України для сучасного регулювання умов праці. Проаналізовано його відмінність від чинного Кодексу законів про працю, визначено основні нововведення у сфері трудових правовідносин.

Ключові слова: законодавство, нормативно-правовий акт, працівник, роботодавець, Трудовий кодекс України, трудові правовідносини.

Серед низки реформ, які передбачені Коаліційною угодою Верховної Ради України VIII скликання, є й реформа трудових взаємовідносин, основною складовою якої є зобов'язання депутатів протягом 2015 р. схвалити новий Трудовий кодекс (п. 4 розділу IX Коаліційної угоди від 27.11.2014 р.).

Потреба у прийнятті Трудового кодексу України (далі – ТКУ) обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, ці зміни безпосередньо пов'язані з працею. Виникла низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що основою трудового законодавства України на сьогодні є Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і набув чинності з 1 червня 1972 р. Доцільно зазначити, що за останні 15 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 р. Верховною Радою було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, унаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово). Тому сам КЗпП – це суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [1].

Тема регулювання трудових правовідносин в Україні, загалом, досліджується в працях М. Бойка, Н. Болотіної, О. Мірошниченка, П. Пилипенка, В. Теліпка та інших.

Ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також “агресивний” до певної міри тип сучасного податкового законодавства об’єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю внаслідок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва.

Завданням статті є визначити ціль, значення та мету прийняття нового Трудового кодексу України для сучасного регулювання умов праці та умов ринкової економіки, а також проаналізувати його відмінність від чинного Кодексу законів про працю, визначити основні зміни та новели у сфері трудових правовідносин.

Новий проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді 27 грудня 2014 р. Цей проект визначає основні засади і механізми реалізації передбачених

Конституцією України трудових прав та гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Комплексний підхід до вирішення соціально-трудова питань, кодифікація і уніфікація законодавчих актів з питань праці та інкорпорація їх норм до проекту і є характерною особливістю законопроекту.

Норми проекту ТКУ спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці.

Метою ТКУ є встановлення єдиних норм використання найманої праці, забезпечення прав і свобод у сфері праці, соціальної справедливості та ефективного соціального захисту населення. Єдині норми використання найманої праці повинні гарантувати:

- 1) можливість виконання робіт шляхом використання роботодавцем найманої праці;
- 2) достатні умови для реалізації громадянами України свого конституційного права на працю;
- 3) належний рівень державних гарантій трудових прав працюючих [2].

Проект ТКУ від 27.12.2014 р. складається із дев'яти книг (368 статей), а також прикінцевих та перехідних положень.

Головними принципами розробки нового ТКУ є:

– дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги частини 3 ст. 22 Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;

– використання у процесі підготовки нового кодексу досвіду Міжнародної організації праці, а також законодавства країн ЄС, щоб забезпечити гармонізацію законодавства України про працю з міжнародним законодавством;

– забезпечення недискримінації працівників із ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. 24 Конституції України із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок та молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці;

– забезпечення правових особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників [3].

До проекту Трудового кодексу України повністю інкорпоровані норми Законів України “Про оплату праці”, “Про відпустки” та частково Закону України “Про охорону праці”.

Порівняно із чинним трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо:

- формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх 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 тощо.

Прийняття Трудового кодексу забезпечить правове регулювання трудових правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, усунення існуючих неузгодженостей між законодавчими актами у сфері праці, а також буде сприяти подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин [4]. У наступних етапах прийняття цього проекту ТКУ потрібно провести всебічний аналіз, насамперед європейського законодавства, усіх конвенцій Міжнародної організації праці і не лише тих, що Україна вже ратифікувала, а й тих, що планується ратифікувати у майбутньому. Потрібно врахувати і те, що у “Стратегії – 2020” чітко вказана мета України – це досягнення європейських стандартів життя, зокрема і трудових стандартів [5]. Тим паче, що в Угоді про Асоціацію України з ЄС (ст. 424) зазначено, що Україна забезпечуватиме поступове наближення до права, стандартів та практики Євросоюзу у сфері зайнятості, соціальної політики, тобто ТКУ має бути зорієнтований на прогрес права і хоча розрахований на перспективу ТКУ вже зараз має бути гармонізований із тими прогресивними нормами, що діють у європейському і світовому законодавстві.

На відміну від поки що чинного КЗпП, у новому Трудовому кодексі детально регламентовано питання суміщення професій (посад), порядок визнання трудового договору недійсним, надомну, тимчасову, сезонну роботу, відсторонення від роботи, припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю працівника, а також визначено такі поняття, як важкість і напруженість праці, роз'їзний вид праці, вахтовий метод, польові умови праці, чергування, є й низка кардинальних новацій, наприклад запровадження “призупинення трудових відносин” (ст. 144 – 146).

Новели нового ТКУ передбачають:

– врізання відпусток, зокрема працівникам із вищою освітою, які мають намір здобути ще одну вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається лише у разі їх направлення на навчання роботодавцем (ст. 181). Проектом не передбачено відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням строком до 6 днів (ст. 252 чинного КЗпП);

– відеоспостереження на робочому місці, відтак роботодавець може контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, зокрема з використанням технічних засобів (ст. 29), що може призвести до психологічного тиску на працівника;

– передбачаються широкі можливості для застосування дискримінаційних строкових відносин. Строкові трудові угоди укладаються на час виконання роботи, “строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою”. Дозволено укладати їх також із педагогами та журналістами. Трудовий договір строком до двох місяців може бути розірваний у разі припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого змісту або нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд. Про наступне звільнення через скорочення штату працівників роботодавць зобов'язаний попередити працівника за тиждень (ст. 60) [6];

– додаткове навантаження для працівників, що передбачає, що якщо обсяг роботи за трудовою функцією “не забезпечує повну зайнятість”, роботодавець має право домовитися з працівником про покладення на нього додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. Якщо “додаткова” робота є нижче оплачуваною, аніж основна, то доплати не здійснюватимуться (ст. 36);

– подовжений термін випробування, за яким строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб (ст. 40);

– обов’язкове переведення, за яким роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця (ст. 71). За чинним трудовим законодавством роботодавець змушений оплачувати період простою, якщо він стався не з вини працівника;

– спрощена процедура звільнення, при якій у зв’язку із скороченням штату працівників суб’єкт малого підприємництва попереджує їх за один місяць, а не за два (ст. 89), як у чинному КЗпП. Нова підстава для звільнення педагогів – вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, зокрема у разі, якщо ці дії не пов’язані безпосередньо з роботою (ст. 93). Також передбачається звільнення працівника за розголошення комерційної таємниці;

– зміна ролі профспілки, зокрема, визначено що звільнення членів профспілки допускається після “погодження” з профкомом, а не після отримання згоди (ст. 111). Допускається звільнення всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 112). Не потребується погодження і тоді, коли працівника звільняють “на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі” (ст. 93). Сюди належать такі умови: систематичне невиконання трудових обов’язків, поява на робочому місці у нетверезому стані, прогул тощо. Таким чином, роботодавцеві буде легше звинуватити працівника у таких порушеннях трудової дисципліни і профспілковий орган не зможе перешкодити такому звільненню;

– зміни щодо надурочних робіт, де для залучення до надурочних робіт та робіт у вихідні достатньо буде лише письмової згоди працівника. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи при попередньому “повідомленні” профспілки (ст. 141), тоді як чинним КЗпП потребується згода профспілки. Залучення до роботи у вихідні дні навіть не потребує дозволу профспілки – копія відповідного наказу надсилається профспілці після його видання (ст. 150);

– зміни щодо роботи в нічний час (з 22.00 до 6.00), при яких знімається заборона на залучення жінок з дітьми у віці до трьох років до роботи в нічний час (ця гарантія встановлена у ст. 55 чинного КЗпП). Теж дозволяється залучати до роботи в нічний час неповнолітніх працівників, що беруть участь у створенні творів мистецтва, а також тих працівників, із якими укладено трудовий контракт саме на умовах виконання роботи в нічний час;

– одностороння процедура затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням із профкомом, а суб’єктом малого підприємства – самостійно (ст. 254). Тоді як за чинним трудовим законодавством Правила можуть затверджуватись лише спільно роботодавцем і профспілкою (ст. 142 чинного КЗпП);

– нормативні акти локального спрямування. Якщо на підприємстві, установі, організації не укладено колективний договір, то відповідні питання можуть бути урегульовані нормативними актами роботодавця (ст. 12). Таким актом може бути встановлено шестиденний робочий тиждень (ст. 127);

– зменшення розміру оплати праці, при яких суб’єкти малого підприємства повідомляють про зменшення заробітку за один місяць, а не за два як є на сьогодні

(ст. 210). Якщо ж працівник вирішить звільнитись (наприклад, через погіршення умов праці), то він змушений виплатити компенсацію. Відсутня норма про те, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу (ст. 235 чинного КЗпП) [7];

– новий вид відпустки – “заохочувальна відпустка, що надається за ініціативою роботодавця” (ст. 265). Її надаватимуть за виконання виробничих чи громадських обов’язків із частковим або повним збереженням заробітної плати терміном до семи календарних днів. Також працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, на час профспілкового навчання передбачається надання додаткової відпустки тривалістю до шести календарних днів. Але вона не буде оплачуватися;

– введення нового терміна – “працівник за сімейними обставинами”. Ними можуть бути матері, батьки, усиновлювачі тощо. Для цієї категорії працівників передбачається встановити особливі умови праці. Передбачається одночасне користуватися пільгами працюючим і матерям, і батькам.

Та це не виключний перелік нововведень та змін, що пропонуються проектом законом. Новою редакцією ТКУ вводиться також поняття дискримінації у сфері трудових правовідносин та обмеження трудових прав. Зокрема, дискримінація у сфері трудових правовідносин – це дії чи бездіяльність роботодавця або іншої уповноваженої ним особи, що виражає приниження чи зневагу, а також порушення трудових прав чи надання привілеїв на підставі віку, походження, сімейного стану, наявності сімейних обов’язків чи інвалідності, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, громадянства (крім випадків, передбачених відповідним законом), статі, сексуальної орієнтації, підозри чи факту наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, політичних поглядів, віросповідання, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, роду і типу занять, місця проживання (зокрема наявності або відсутності реєстрації за місцем проживання), а також переслідування роботодавцем або іншою уповноваженою ним особою працівника, який подав скаргу про дискримінацію, що він зазнав чи зазнає. А ті умови нормативно-правових і локальних джерел про працю, що містять дискримінаційні положення чи обмежують трудові права порівняно з вимогами Конституції України і законодавства про працю, вважаються недійсними. Однак це правило не стосується обмеження мінімального віку при прийнятті на роботу та граничного віку роботи для окремих категорій працівників, винятки, обмеження чи надання переваг, установлені законодавством про працю з огляду на вимоги, що ставляться до певних видів робіт, які можуть виконуватися тільки особами певної статі або, зумовлені необхідністю особливої турботи держави про осіб, які потребують посиленого соціального чи правового захисту (вагітних жінок, осіб із інвалідністю, неповнолітніх, літніх людей).

Допускається встановлення установчими документами виробничих кооперативів, господарських товариств (крім акціонерних) та селянських (фермерських) господарств переваг для членів цих господарств, товариств і кооперативів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та звільненні з роботи.

Новий ТКУ вводить і умови щодо недопущення сексуальних домагань (ст. 7) як принизливої, образливої поведінки сексуального змісту, словесної чи фізичної, по відношенню до особи, щодо якої є трудові або такі, що передують трудовим, виробничі чи інші правовідносини підпорядкування. Працівник, який зазнав чи зазнає таких домагань, може звернутися зі скаргою про це до свого роботодавця або іншої уповноваженої ним особи, або до органу вищого рівня, або до профспілки і у державну

службу з питань праці. Посадові особи і зазначені органи зобов'язані про кожен випадок надходження такої скарги інформувати компетентний орган влади визначений, Кабінетом Міністрів України. За таких обставин особа під час пошуку роботи або під час роботи, має право звернутися до суду з вимогою захисту своїх прав, зокрема відшкодування завданої їм матеріальної та моральної шкоди [8].

Багато норм, які містить чинний КЗпП, не відповідають сучасним умовам праці, є застарілими та потребують негайних змін. Тому новий ТКУ має бути побудований, передусім, на верховенстві права, на перевазі прав людини перед економічними інтересами бізнесу, а не навпаки. Він повинен представляти собою баланс прав між найманими працівниками та роботодавцем, однак не всі норми що пропонуються законодавцем, цей баланс дотримують та є спірними. Такі спірні позиції потрібно удосконалити із застосуванням публічного обговорення та залученням незалежних профспілок, що дасть змогу ретельно “відшліфувати” окремі нововведення та норми законопроекту та зробити його справді документом європейського зразка.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Текст]. — Суми : ФОП Соколик Б. В., 2009. — 88 с.
2. Трудовий Кодекс України [Електронний ресурс] : проект закону України № 1658 від 27.12.2014 р. — Режим доступу : <http://www.mlsp.kmu.gov.ua/document/168367/tk.doc>.
3. Там само.
4. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання / Л. М. Кельман // Право України [Текст]. — 2011. — № 2. — С. 235—241.
5. Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020” [Електронний ресурс] : Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>.
6. Дудін В. 13 новацій проекту Трудового Кодексу, які обернуть вас в рабство [Електронний ресурс] / В. Дудін. — Режим доступу : <http://www.socportal.info/.../trudovij-koдекs-eks-regionala>.
7. Пояснювальна записка до проекту Трудового Кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/pls/.../webproc34?id>.
8. Трудовий Кодекс України...

Н. Khavarivska

ADOPTION OF A NEW LABOUR CODE OF UKRAINE AS A PREREQUISITE FOR AMENDING THE EXISTING LABOUR LEGISLATION

The article is concerned with the purpose, objective, meaning, and principles of developing a new Labour Code of Ukraine for the current regulation of labour conditions. Its differences from the existing Code of Labour Laws are analyzed; the main innovations in the field of labour relations are determined.

Key words: legislation, regulatory legal act, employee, employer, Labour Code of Ukraine, labour relations.