

ним орган. У Главі 5 Проекту нічого з цього приводу не зазначено, а тільки закріплено, що відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється негайно під розпис.

Слід також звернути свою увагу на ч. 2 ст. 75 Проекту ТК України, яка дозволяє у разі ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду звільнити працівника з роботи відповідно до ст. 94 Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення. Зазначене питання залишалося досі не вирішеним у КЗпП України, оскільки звільнити працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України за ухилення від проходження медичного огляду було неможливим, а для звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України не вистачало такої ознаки, як систематичність. Хоча відмова працівника від проходження обов'язкового медичного огляду відповідно до ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» є порушення трудової дисципліни і підставою відсторонення працівника від роботи на невизначений строк. Оскільки строк на який працівник міг бути відсторонений за відмову від проходження медичного огляду в законодавстві не встановлювався. Звідси і час, протягом якого працівник не виконував трудові обов'язки внаслідок відсторонення від роботи у зв'язку з ухиленням від обов'язкового медичного огляду, оплаті не підлягає.

Встановлення такого правила є цілком виправданим, оскільки ухилення від проходження медичного огляду є заходом забезпечення охорони праці, а його ігнорування є неприпустимим.

Бурнягіна Ю. М.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) був прийнятий ще на початку 70-х років минулого століття. З моменту набуття чинності він зазнав численних змін, залишивши при цьому соціа-

лістичну концепцію регулювання трудових відносин. На нашу думку, докорінна реформа трудового законодавства можлива лише за умови прийняття нового кодифікованого акта — Трудового кодексу України. Саме він повинен стати по-справжньому основним дієвим нормативно-правовим актом у системі трудового законодавства.

Слід відмітити, що проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27 грудня 2014 року, далі — проект ТК) є своєчасною відповіддю на виклики реалій сьогодення у сфері правового регулювання трудових відносин.

Розвиток у нашій державі ринкової економіки, домінування приватного сектору над державним, запровадження урядової політики щодо подальшої інтеграції до європейської спільноти та відсутність у положеннях діючого законодавства чітких норм, які б регулювали нові, постійно виникаючі відносини у сфері праці, а також зростаючий соціальний вплив у царині регулювання трудових відносин зумовлюють необхідність безпосередньої участі суб'єктів трудового права в нормотворчій діяльності, яка здійснюється шляхом укладення колективних договорів.

За останні роки питання колективно-договірного регулювання трудових відносин були предметом уваги таких вчених, як В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко тощо. Незважаючи на це, залишається чимало проблем, пов'язаних з ефективністю правового регулювання соціально-трудова відносин за допомогою колективних договорів і угод.

Колективний договір сьогодні — це юридичний акт договірної дії, спрямований на узгодження умов праці, економічних і соціальних інтересів працівників і роботодавців. Він виступає саме тим локальним джерелом, що дозволяє досягти соціального компромісу в усіх царинах застосування найманої праці, в тому числі й у сфері оплати праці. З нашого погляду, на сучасному етапі вже створені всі передумови для подальшого розвитку в бік зменшення впливу державного регулювання з передачею більшості питань у царині трудового права до компетенції самих підприємств.

Правове регулювання колективних трудових відносин міститься в Книзі шостій проекту ТК України, яка так і називається «Колективні трудові відносини». Відповідно до ст. 313 проекту ТК порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соці-

ально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

Слід підкреслити, що чинний КЗпП України не містить положень стосовно всієї системи колективно-договірного регулювання, окрім її виробничого рівня, на якому укладається колективний договір.

Уже понад двадцять років діє Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. За цей період накопичено великий практичний досвід з розроблення й укладання колективних договорів, однак вести мову про досконалість колективно-договірної роботи ще зарано. Необхідно відмітити, що вищезгаданий Закон не наводить чіткого тлумачення поняття «колективний договір», а лише зазначає, що він укладається на підставі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Не містить нормативної дефініції колективного договору й чинний КЗпП України. У чинному трудовому законодавстві при визначенні цього поняття йдеться лише про те, що колективний договір має нормативний характер і є джерелом права. І у проекті ТК України відсутня дефініція розглядуваної правової категорії.

Більшість представників науки трудового права трактують колективний договір як нормативний правовий акт і акт соціального партнерства одночасно, а Г. І. Лях розглядає його у 2-х аспектах — як джерело права і як господарсько-політичний документ [1, с. 4]. А. І. Шебанова наголошує, що колективний договір — це угода, яка укладається між профспілкою як представником колективу працівників, і роботодавцем щодо основних умов з питань праці й заробітної плати і яка приймається цими сторонами на відповідному підприємстві в межах наданих їм прав і відповідно до чинного законодавства [2, с. 53].

У Рекомендації МОП №91 «Щодо колективних договорів» під колективним договором розуміється будь-яка письмова угода стосовно умов праці й найму, що укладається між роботодавцем (групою роботодавців) та однією чи декількома представницькими організаціями працівників, незалежним чином обраними й уповноваженими згідно із законодавством країни [3].

Отже, колективний договір — це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, який відтворює принцип інтеграції дер-

жавного й договірною правового регулювання. За своєю правовою природою він повинен виражати інтереси обох сторін, а тому вважаємо, що покращання умов оплати праці є, безумовно, необхідним не тільки для працівників, а й для власника.

Одним з дискусійних питань, що й зараз виникає на практиці, є обов'язковість укладення колективних договорів, що впливає зі ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди». Згідно з нею право на ведення переговорів та укладення колективних договорів чи угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. Якщо ці органи приймають відповідне рішення і в установленому законом порядку приступають до ведення колективних переговорів, логічним їх завершенням для роботодавця є обов'язкове укладення колективного договору.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про оплату праці» в колективному договорі може закріплюватися розмір оплати праці, нижчий ніж передбаченого генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижчий порівняно з державними нормами й гарантіями оплати праці й може застосовуватися лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів строком не більше 6-ти місяців [4]. На нашу думку, вона поперше, не відповідає основному принципу трудового права щодо недійсності умов колективних договорів, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством та угодами вищого рівня, а по-друге, одне з основних прав працівників — право на винагороду за працю — не повинно порушуватися через фінансові труднощі роботодавця (навіть і тимчасові), а тому її необхідно виключити.

Положення проекту ТК України не встановлюють мінімальної граничної кількості найманих працівників, за наявності якої може бути укладений колективний договір. А, це у свою чергу, дає змогу укладати колективний договір як на великих підприємствах, де працює значна кількість працівників, так і у роботодавця, в якого працює один найманий працівник, і відносини з яким можуть цілком бути врегульовані в межах трудового договору. Таким чином, вищезазначене свідчить про те, що в найближчій перспективі колективно-договірні відносини суттєвих позитивних змін не зазнають.

Вважаємо, що врахування вищевказаних пропозицій сприятиме покращанню якості нормотворення в досліджуваній царині, усуненню помилок при розробленні і прийнятті актів локального рівня й посилить правову захищеність працівників.

Література:

1. Лях Г. И. Коллективный договор в обществе развитого социализма: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук / Г. И. Лях. – Харьков, 1978. – 15 с.
2. Шебанова А. И. Коллективный договор на современном этапе / А. И. Шебанова // Сов. гос-во и право. – 1976. – № 11. – С. 50–54.
3. Международная организация труда: Конвенции и рекомендации 1919–1956. – Т.1 – Женева: Междунар. бюро труда, 1991. – 1172 с.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

Авескулов В. Д.,

канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Дослідження питань, пов'язаних із правовим регулюванням роботи на умовах ненормованого робочого часу, є важливим завданням науки трудового права, адже чинне законодавство недостатньо мірою регламентує це явище. За відсутності будь-якої згадки про цей режим робочого часу в Кодексі законів про працю України найповніше його природа розкривається в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених Міністерством праці та соціальної політики України 10 жовтня 1997 року (далі — Рекомендації). Ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу, і ця робота не вважається надурочною.