

Крім того, у статті 32 до обов'язкових умов трудового договору автори законопроекту відносять, крім іншого, умови оплати праці. Згідно з ч. 1 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Оскільки трудовий договір укладається на двосторонній основі, то і його зміни повинні відбуватися лише на підставі згоди двох сторін. Таким чином, зміна такої обов'язкової умови трудового договору, як умови і розмір оплати праці в бік погіршення, мають здійснюватися лише за письмовою згодою працівника.

З огляду на вищевикладене, пропонуємо ч. 1 ст. 67 проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «Зміст трудового договору може змінюватися внаслідок: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення працівника в інший відокремлений підрозділ; 3) зміни умов і розмірів оплати праці; 4) зміни інших умов трудового договору».

Враховуючи вищезазначене, слід також внести зміни до ч. 2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці», якими передбачити письмову згоду працівника в разі погіршення умов і розмірів оплати праці.

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

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відсторонення працівника від роботи передбачено в ст. 73 Проекту Трудового кодексу України (далі — Проект ТК України), яке полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором. Підстави відсторонення працівника від роботи встановлюються Кодексом та законами. Роботодавець має право відсторонити працівника від виконання обов'язків у наступних випадках: (1) появи на роботі

у нетверезому стані, наркотичного чи токсичного сп'яніння; (2) коли працівник є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення або відмови від переведення на іншу роботу; (3) ухилення від профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду; (4) незадовільного результату проходження медичного огляду, що не відповідає стану здоров'я працівника та продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпечним для життя і здоров'я інших осіб; (5) порушення працівником вимог охорони праці щодо не застосування встановлених нормами засобів індивідуального чи колективного захисту та/або у разі не проходження інструктажу (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці чи пожежної безпеки, якщо роботодавцем створено умови для забезпечення навчання у встановлений законодавством строк; (6) відсутності документа, що підтверджує наявність необхідної кваліфікації для виконання роботи та допуску до неї; (7) проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження; (8) в інших випадках, передбачених законами.

Досліджуючи випадки відсторонення працівників від роботи, можна зробити висновок, що відсторонення у трудовому праві проводиться з метою захисту суспільних та особистих інтересів. Воно може мати тільки одну правову природу — тимчасове призупинення дії окремих умов трудового договору. Саме тому, пропонуємо у ч. 1 ст. 73 Проекту ТК України закріпити таку правову категорію, як відсторонення працівника від роботи й визначити її наступним чином: «Відсторонення від роботи — це увільнення працівника на певний строк від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою працівникові за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності, що застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків».

Проект ТК України значно розширив випадки відсторонення та встановив обов'язок роботодавця відстороняти від роботи працівника у передбачених законом випадках. Оскільки, зі змісту ст. 46 КЗпП України випливає, що власник лише має право, а не зобов'язаний відстороняти працівника від роботи.

Не вирішеним в Проекті ТК України залишається питання, а чи може відстороняти від роботи, окрім роботодавця, уповноважений

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-