

викликом, віддалена робота або робота за межами робочого місяця. І. Я. Кисельов розглядав такі режими як суттєвий момент для індивідуалізації і персоналізації режиму праці. Реалії сучасних виробничих відносин, пов'язаних з появою нових способів, видів, умов виконання роботи, вимагають введення такого поняття, як нестандартний режим робочого часу. Таким чином, авторам Проекту необхідно доповнити Закон статтею про нестандартні режими робочого часу.

Радіонова-Водяницька В. О.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ЗАУВАЖЕННЯ ЩОДО КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

З часу набуття чинності Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) від 1 червня 1972 року, який зазнав численних змін з моменту його прийняття, змінилися часи: Україна стала незалежною державою, постійно відбувається зміна напрямів розвитку української економіки. Кардинальні перетворення у відносинах власності, приватизація та роздержавлення спричинили падіння попиту на робочу силу, безробіття, загострення розбіжностей між роботодавцем і працівником. Постає питання про необхідність реформування трудового законодавства — завершення його кодифікації з метою стабілізації та балансу усіх суспільних відносин, об'єктом яких є праця.

Дійсно, законопроект N1658 від 27 грудня 2014 року (далі — проект ТК) заповнює багато прогалин, які мали місце на даний час, та містить позитивні зміни порівняно з чинним КЗпП. Але, на мій погляд, він потребує обговорення у науковому товаристві, враховуючи зауваження щодо його вдосконалення, та подальшого прийняття.

Аналізуючи проект ТК, можна запропонувати деякі зауваження:

У ч.2 ст.36 проекту ТК зазначено: «Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії

можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін.

З огляду на формулювання «додаткова функція», стає зрозуміло що йдеться про роботу в межах іншої трудової функції.

Трудова функція є однією з основних умов трудового договору. Вона визначається шляхом встановлення сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації й посади, за якою буде працювати певний працівник на конкретному підприємстві, в установі, організації. Трудова функція визначається згідно з Класифікатором професій та Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Трудова функція є правовою формою, що опосередковує всі основні умови змісту трудових правовідносин. Визначеність трудової функції дає змогу окреслити конкретне коло прав і обов'язків сторін. Власник або уповноважений ним орган не має права доручати працівникові завдання, що не належать до його трудової функції, не має права змінювати трудову функцію без згоди працівника, крім випадків, передбачених законодавством.

Виконання роботи, яка не була обумовлена при укладенні трудового договору, слід розцінювати як зміну трудової функції, а це допустимо лише за згодою працівника, і за умови коли власник вносить зміни в організацію виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП). Частина 1 ст.66 проекту ТК також позбавляє права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу (ч.2 ст.66 проекту ТК).

Згідно чинному трудовому законодавству України зміст трудового договору формують його сторони: працівник і роботодавець. Отже, кожен з них може бути ініціатором змін змісту трудового договору за допомогою зміни хоча б однієї з його умов. Найбільш поширеною зміною змісту трудового договору, типовим для суспільства з ринковою економікою, є перехід на нові методи господарювання та організації праці, а так само ущільнення обов'язків за допомогою суміщення професій та посад.

За результатами аналізу проблем зміни змісту трудового договору, проведеного Г. С. Гончаровою, О. І. Процевським та іншими

вченими, відповідно до яких суб'єкти трудового договору вільні у такій зміні, а за відсутності вільного волевиявлення кожної із сторін, зміна змісту трудового договору не допускається. Тобто можна говорити, що зміна змісту трудового договору шляхом введення суміщення професій і посад без згоди працівника неприпустима, крім випадків змін в організації виробництва і праці.

Якщо працівник дає згоду на суміщення, то раніше обумовлена трудова функція видозмінюється і дана зміна, як правило може бути в умовах вже існуючих трудових відносин врегульованих додатковою угодою про працю.

Такий підхід забезпечить високу якість трудового договору, гарантію його стабільності. У свою чергу відмова працівника від пропозиції роботодавця про суміщення професій (роботи) не повинна негативно відображатися на первинних умовах трудового договору. Ми вважаємо за необхідне враховувати можливість поєднання виконання обов'язків за кількома спеціальностями: одна з них повинна бути основною для визначення трудової функції. Виконання обов'язків по решті має доручатися працівникові за його згодою.

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

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Частиною третьою статті 43 Конституції України передбачена заборона використання примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено у ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 від 28.06.1930 року: примусова або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Поняття «примусова або обов'язкова праця» не охоплює: будь-яку роботу або службу, що вимагається за законами про обов'язкову військову службу, що є частиною звичайних цивільних обов'язків; що вимагається від особи внаслідок вироку суду; що виконується внаслідок над-