

Вважаю, що відповідні договірні обмеження необхідно спеціально обумовлювати при прийнятті на роботу, або ж під час дії трудового договору в разі необхідності допуску працівника до такої інформації. Самостійне визначення сторонами трудового договору змісту відносин щодо невикористання комерційної таємниці, як найповніше відповідає їх інтересам.

Свічкарьова Я. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ № 1658 від 27.12.2014

На сьогодні Україна залишається єдиною державою пострадянського простору, в якій діє Кодекс законів про працю початку 70-х років минулого століття. Незважаючи на внесення багаточисельних змін та доповнень до чинного КЗпП, тенденції, які було закладено в цей нормативно-правовий акт за радянських часів, збереглися, проте, без сумніву, на сьогоднішній день виникла нагальна потреба у прийнятті нового кодексу.

Соціально-економічні, політичні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали появу нових форм організації праці та нетипових трудових договорів, які не відповідають в повному обсязі ознакам «класичних» трудових договорів. Таким чином, на противагу стандартним трудовим відносинам виникли нестандартні (атипові, нетипові), під якими розуміють будь-які форми застосування найманої праці з відхиленнями від традиційного трудового договору в різноманітних комбінаціях [1, с.41].

Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишнеvsька, І. Кисельов, О. Коркін, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, М. Шабанова, О. Ярошенко. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Отже, найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є: запозичена праця, дистанційна зайнятість (телеробота) та робота за викликом.

Слід зазначити, що нетипові трудові договори є підставою виникнення нетипового трудового правовідношення, особливості юридичної конструкції якого виявляються в значній видозміні особистісного, організаційного чи майнового критеріїв.

О. Прилипко виділяє наступні ознаки нестандартних трудових договорів:

«зміна організаційного критерію трудового договору, що виявляється:

а) у недотриманні працівником встановленого на підприємстві режиму робочого часу, що виявляється в укладанні трудових договорів з різними режимами робочого часу або при дистанційній роботі при встановленні працівником режиму виконання роботи самостійно і зручного для нього;

б) у послабленні відносин влади-підпорядкування між працівником і роботодавцем, що виявляється у розподілі відносин між двома роботодавцями при правовідносинах із запозиченої праці і при встановленні різних режимів робочого часу;

в) у відсутності обов'язку роботодавця організувати робоче місце і забезпечити засобами виконання роботи;

г) у відсутності у трудовому договорі чіткої регламентації трудової функції, або суміщенні декількох посад в одному трудовому договорі;

зміна особистісного критерію трудового договору, що знаходить свій прояв:

а) у наданні можливості віддаленим працівникам передавати свої трудові обов'язки членам сім'ї;

б) у виконанні при запозиченій праці роботи на користь третьої особи, а не роботодавця, з яким укладено трудовий договір;

зміна майнового критерію трудового договору, що виявляється:

а) у зміні виплати заробітної плати;

б) у встановленні додаткових майнових заохочень;

зміні підлягають також такі основні ознаки трудового договору, як місце роботи, початок дії і строк трудового договору та поява множинності на стороні роботодавця» [2, с.8-9].

Як бачимо, нетипові трудові договори суттєво відрізняються від звичайних «класичних». Однак, у зв'язку із відсутністю їх право-

вого регулювання, виникає низка проблем. В більшості випадків працівникам не надаються основні чи мінімальні соціальні гарантії отримання стабільної заробітної плати та захисту від необґрунтованого звільнення.

У зв'язку з цим, слушною є думка А. Лушнікова, який зазначив, що «будь-яка юридична конструкція нетипових трудових договорів повинна також «жити за законами» правових принципів, які відображають єдність приватних і публічних засад у правовому регулюванні трудових відносин. Вони забезпечують, з одного боку, стабільність (гарантованість) трудових прав працівника, який уклав нетиповий трудовий договір. З іншого боку, саме правові принципи встановлюють й загальні межі домовленості сторін трудового договору» [3, с.273].

Слід зазначити, що в законодавстві зарубіжних країн містяться норми, які регулюють нестандартну зайнятість. Наприклад, дистанційна праця, закріплена як в окремих законах (грецький Закон № 2639), так і в трудових кодексах (ТК Республіки Казахстан, ТК Літовської Республіки). Робота за викликом регламентована на законодавчому рівні у Бельгії, Нідерландах, Німеччині, Туреччині, Угорщині тощо.

Отже, з огляду на те, що нетипові форми зайнятості фактично існують та стрімко поширюються в Україні, а їх правове регулювання практично відсутнє, вважаємо за необхідне розробити та внести у Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 глав, в яких би окремо містилися норми щодо регулювання відносин по застосуванню запозиченої праці, телероботи та роботи за викликом.

Література

1. Герасимова Е. С. Заемный труд: подходы к регулированию в России и мире [Текст] / Е. С. Герасимова // В кн.: Сборник материалов Пятой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права» / Под общ. ред.: Ю. Е. Островская, С. Колганова. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2012. – С. 41-51.
2. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів [Текст]: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук:12.00.05 /О. С. Прилипко. – Харків, 2014. – 20 с.

3. Лушников А. М. Нетипичные трудовые договоры в начале XIX века [Текст] / А. М. Лушников. // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь. – Минск : Белорусский государственный университет, 2008. – С. 263–273.

Середа О. Г.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ ФУНКЦІЙ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

В умовах розроблення нових правових механізмів реалізації положень Конституції України, постійного оновлення міжнародного та національного законодавства, прийняття Трудового кодексу України особливого значення набуває вдосконалення правового регулювання контрольної-наглядової діяльності органів державної влади, запровадження нової ідеології їхнього функціонування, метою якої є забезпечення та гарантування реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян.

Відповідно до норм книги 7 проекту Трудового кодексу України (законопроект № 1658 від 27 грудня 2014 р.), розмежовуються функції державного нагляду та державного контролю за дотриманням трудового законодавства, визначається вичерпний перелік органів, що здійснюють відповідну діяльність. Дані пропозиції законодавця викликали дискусію, зокрема, відповідні зауваження містяться у Висновку Головного науково-експертного управління від 31 січня 2015 року.

Поняття нагляд і контроль, як правило, визначаються синонімами, якщо взяти їх лексичне чи семантичне узагальнене значення. Щодо юриспруденції, то спеціальне значення термінів «нагляд» і «контроль» може і не співпадати з загальним мовним. Доцільно у сфері права нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства визначати як дві самостійні правові категорії, не зважаючи на ряд спільних рис.