

Сільченко С. О.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

На відміну від багатьох попередніх редакцій проекту Трудового кодексу України нинішній, внесений до Верховної Ради України народним депутатом М. М. Папієвим 26 грудня 2014 р. (далі — Проект № 1658), передбачає можливість використання строкового трудового договору під час наймання працівників.

1. Так, відповідно до ч. 1 ст. 35 Проекту № 1658, трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Тож поза увагою законодавця залишається досить велика група строкових трудових договорів, а саме — таких, що укладаються на час певної роботи. Оскільки правила, запропоновані у ст. 9 законопроекту щодо обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами, не передбачають можливості визначення строків вказівкою на певну подію, що неодмінно має відбутися, можливість обмеження строку трудового договору рамками тривалості певної роботи варто зберегти, адже такі трудові договори є досить поширеними. Вони часто укладаються для заміни відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи, а також у разі виконання робіт, що не мають формальних ознак сезонних, проте залежать від природно-кліматичних умов.

2. Глава 2 книги 2 Проекту № 1658 спеціально призначена регламентації трудових відносин на визначений строк. Передусім відзначимо досить суперечливу назву цієї глави «Трудові відносини на визначений строк». Вочевидь, з урахуванням викладеного вище, більш прийнятно назвати цю главу «Строкові трудові договори», адже зміст цієї глави стосується якраз саме регламентації укладення та розірвання таких договорів.

3. Заслугує підтримки презумпція безстроковості трудового договору, передбачена ч. 2 ст. 58 законопроекту. Це відповідає загальновизнаним підходам до визнання строку трудового договору факультативною умовою. Цілком зрозуміло, що виникнення трудових відносин за відсутності погодження сторонами трудового договору його тривалості, є цілком можливим і прийнятним.

Інша справа, що ст. 59 Проекту №1658 передбачає занадто широкі межі для використання строкових трудових договорів, що суперечить ч. 3 ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. При цьому відсутні зрозумілі та доступні критерії визначення можливості укладення даних угод, які нині передбачені ч. 2 ст. 23 КЗпП і враховують положення Рекомендації МОП №166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Так, невиправданим, на наш погляд, є можливість використання строкових трудових договорів для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей; з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Крім того, вказавши на можливість укладення строкового трудового договору за бажанням працівника законодавець залишає можливість для нав'язування найманим працівникам цих угод у випадку відсутності будь-якої альтернативи обійняти відповідну посаду. Не можна ототожнювати бажання працівника укласти такий трудовий договір та справжній інтерес до цього.

4. Проектом №1658 у ст. 60 збережено основні правила регулювання праці тимчасових працівників, передбачені Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників у службовців». Проте поза увагою залишилися трудові відносини сезонних працівників, окрім правила, передбаченого ч. 5 ст. 61 законопроекту, стосовно укладення трудового договору на наступний сезон або переважного права прийняття на роботу сезонного працівника. Тому, вочевидь, потрібно передбачити відповідне регулювання шляхом встановлення спеціальної глави у Книзі 4 законопроекту.

5. Слід підтримати намагання більш детально врегулювати порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії. Проте встановлення обов'язку попередження про наступне звільнення, встановлена ст. 82 Проекту №1658 лише для

роботодавця виглядає дещо однобічно. Попереджати має будь-який ініціатор звільнення, у т.ч. працівник.

Крім того, потрібно більш чітко конкретизувати правові наслідки продовження роботи працівником після спливу строку трудового договору. Вважаємо, що ч. 3 ст. 61 Проекту № 1658 має містити обмеження на перетворення строкового трудового договору в безстроковий у тому разі, якщо перед фактичним продовженням трудових відносин наступного дня після спливу строку роботодавець за три дні до настання останнього дня строку попередив працівника про наступне звільнення. Це унеможливить випадки недобросовісних дій працівників, які під будь-яким надуманим приводом прагнуть потрапити на робоче місце, аби потім доводити в суді факт продовження трудових відносин. Оскільки укладаючи строковий трудовий договір, сторони заздалегідь домовилися про його припинення із закінченням його строку, анулювання цієї домовленості може бути зроблене за погодженням сторін, а не всупереч волі роботодавця чи працівника.

Смолярова М. Л.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
Інституту управління та права
Запорізького національного технічного університету

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні, вимагають реформування соціального законодавства, оскільки основним підґрунтям демократизації українського суспільства є формування соціальної правової держави. Пріоритетними чинниками у сфері розвитку соціальної правової держави є: політика доходів населення, політика зайнятості, соціальної безпеки та соціального захисту населення, охорона здоров'я, демографічний розвиток, соціокультурне середовище, система життєзабезпечення населення, захист від природних і техногенних аварій, катастроф, соціальне партнерство, зовнішня політика тощо.