

Ярошенко О.М.,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
України імені Ярослава Мудрого

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (№1658 від 27.12.2014 р.) – КОДИФІКОВАНИЙ АКТ ЧИ ЗАКОН ПРО ПРАЦЮ

В Україні на даний час основним законодавчим актом, що регламентує відносини у сфері праці, залишається Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10 грудня 1971 року та орієнтований на жорстке централізоване регулювання. Не випадково у частині 1 статті 1 Кодексу його завдання визначені наступним чином: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Показово, що останні зміни у вказану норму були внесені указом Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня 1988 р. відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 року «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» і від 29 березня 1988 року «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю». Як видно, будь-які коментарі у даному разі зайві.

Чинний КЗпП, незважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення (приміром, тільки за останні 3 роки таких новацій було 25-ть), усе менше відповідає соціально-економічній ситуації, що складається. Значною мірою неефективність правового регулювання відносин у сфері праці пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому

гарантій. Дане положення обумовлене безліччю причин, зокрема такими як-от: відсутність чіткого поділу питань, що вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; колізійність нормативно-правових актів; недостатньо оперативне подолання прогалин у чинному законодавстві; низький рівень юридичної техніки та ін.

Новий Трудовий кодекс повинен не стільки проголошувати і фіксувати рівні і нормативи охорони праці, пільги та компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що в свою чергу створить умови для реального забезпечення різноманітних гарантій прав працівників. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу. А це, в свою чергу, як показує досвід передових в економічному плані країн, передбачає широку участь в управлінні виробництвом безпосередніх виробників матеріальних благ – працівників через їх представницькі органи. Прийняття Кодексу має дозволити упорядкувати трудові і пов'язані з ними відносини, підвищити їх гнучкість, розвантажити роботодавця від економічно невиправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин. Відбудеться реальне підвищення (у порівнянні з існуючою ситуацією) рівня захисту прав і законних інтересів працівників.

Власне із цього виходять розробники проекту Трудового кодексу України (№1658 від 27.12.2014 р.; доопрацьований 20.05.2015 р.) Гройсман В.Б., Денісова Л.Л., Папієв М.М., які вирізнять і мету, і завдання Кодексу та формулюють їх у статті 1 наступним чином: «1. Метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

2. Завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо:

реалізації права на працю;

умов праці;

організації та управління працею;

професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

забезпечення договірного регулювання умов праці;

відповідальності роботодавців і працівників;

вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;

нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

інших питань, визначених цим Кодексом».

Здавалося б вдало поставлені мета і завдання, створюють надійний фундамент для подальшого якісного змістовного наповнення Трудового кодексу. Проект складається із 9-ти книг: перша «Загальні положення» (ст.ст. 1-30) містить норми про мету, завдання ТК, принципи правового регулювання, нормативно-правові акти, суб'єктів трудових відносин; друга «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» (ст.ст. 31-119) – про трудовий договір, умови та порядок його укладення, виконання та припинення; третя «Умови праці» (ст.ст. 120-286) – з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, соціального страхування, а також трудової дисципліни; четверта «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» (ст.ст. 287-317) – щодо особливостей трудових відносин працівників із сімейними обов'язками, неповнолітніх, членів виробничих кооперативів, фермерських господарств, а також з роботодавцем-фізичною особою; п'ята «Професійна (службова) кар'єра» (ст.ст. 318-340) – стосовно реалізації права на професійну (службову) кар'єру; шоста «Колективні трудові відносини» (ст.ст. 341-343) – про соціальний діалог; сьома «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства» (ст.ст. 344-359) – щодо державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; восьма «Відповідальність сторін

трудових відносин» (ст.ст. 360-378) – стосовно дисциплінарної та матеріальної відповідальності; дев'ята «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 379-398) – про врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Однак, сталося не так, як гадалося. Незважаючи на те, що ч. 1 ст. 1 проекту завданням ТК визнає правове впорядкування максимально широкого кола суспільних відносин, подальше ознайомлення з Кодексом дає вагомі підстави для абсолютно протилежного висновку. Квінтесенцією цієї, на перший погляд занадто категоричної думки, є п. 8 Прикінцевих та перехідних положень, за яким визнаються такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом, 11 нормативних актів¹, серед яких лише 5 законів: 1) Кодекс законів про працю України; 2) Закон Української РСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР»; 3) Закон України «Про оплату праці»; 4) Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»; 5) Закон України «Про відпустки». При більш прискіпливому опрацюванні змісту проекту складається враження, що у даному випадку маємо справу не із справжнім кодифікованим актом, а із трохи розширеною версією закону, який би можна було б назвати «Про трудові договори». Так, із незрозумілих причин розробники залишають чинним Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., який визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення

¹ Звернімо увагу на те, що у п. 8 Прикінцевих та перехідних положень проекту ТК у списку нормативних актів, які визнаються такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом, після 4 позиції, одразу йде 6. Має місце прикра недбалість авторів законопроекту.

взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, також продовжуватиме діяти. Юридичну силу матиме надалі і Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., що визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні, також не втратить чинність. Цей ряд можна продовжувати далі і далі. Однак, виникає логічне питання: навіщо приймати Трудовий кодекс України, якщо у запропонованому вигляді він не вирішує питання, які стоять перед будь-якою кодифікацією як засобом систематизації нормативних актів, що здійснюється шляхом перероблення і зведення правових норм, які містяться в різних актах, у логічно узгоджений нормативно-правовий акт, який системно і вичерпно регулює певну сферу суспільних відносин (у нашому випадку відносин у сфері праці). Основними рисами кодифікаційної діяльності слід визнати наступні: 1) вона здійснюється компетентними правотворчими органами держави, а тому має державно-владний, офіційний характер і є різновидом правотворчості; 2) її об'єктом є певна група нормативно-правових приписів, що мають спільний предмет правового регулювання; 3) вона зумовлена перш за все потребами суспільного розвитку й такою властивістю об'єктивного права, як його системність; 4) змістом цієї діяльності є опрацювання форми і змісту нормативно-правових положень, їх узгодження й об'єднання в цілісний комплекс; 5) вона становить собою процес, який складається з певних послідовних дій (операцій), стадій та етапів; 6) здійснюється вона на підставі певних принципів, за допомогою

відповідних засобів, із застосуванням конкретних правил кодифікації; 7) її результатом є створення єдиних, внутрішньо узгоджених за змістом і юридично цілісних нормативно-правових кодифікаційних актів, які мають юридичну форму зовнішнього вираження (найменування); 8) метою цієї діяльності є створення якісних нормативно-правових актів, а в цілому – вдосконалення законодавства. З урахуванням наведеного пропонується визначення поняття «кодифікаційна діяльність»: це зумовлений потребами суспільного розвитку й системністю права, здійснюваний на підставі певних принципів правотворчий процес по опрацюванню змісту й форми групи чинних нормативно-правових приписів, їх узгодженню й об'єднанню в кодифікований акт з метою вдосконалення законодавства.¹

Правий Костюк В.Л., який стверджує: «За своєю суттю, кодифікація трудового законодавства – це науково-обґрунтований, виважений і суспільно схвалений процес формування новітніх підходів, стандартів і норм з питань праці шляхом ухвалення Трудового кодексу України...».² Тобто Трудовий кодекс України має стати базовим кодифікованим законом з питань праці, який впорядкує максимально широке коло відповідних відносин. З його прийняттям мають зберегти чинність тільки ті законодавчі акти, які, окрім трудових і пов'язаних із ними відносин, врегламентовують і інші суспільні відносини. Таким, зокрема, є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., який впорядковує правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, вказаним Законом,

¹ Більш дет. див.: Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.; Ярошенко О.М. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2004. – №1 (36). – С. 38 – 44.

² Костюк В.Л. Кодифікація трудового законодавства у контексті прав осіб з інвалідністю : проблеми, новачі та перспективи // Актуальні проблеми соціального права: наук.-практ. посіб. – К.: [ПВГОІ «ІР СТ Україна»], 2016. – Вип. 2. – С. 87.

Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства. Комплексним є і Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., що визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України «Про об'єднання громадян», зазначеного Закону, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.