

Бущенко П. А.,
канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

1. Обговорюваний проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.) (далі — Проект), на відміну від чинного, в якому міститься 20 глав і 265 статей, має 9 книг, 32 глави, 22 параграфів, 368 статей. Новим в Проекті є наявність наступних книг: загальні положення, виникнення та припинення трудових відносин, трудовий договір; умови праці; особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців та інш. Нововведенням Проекту є те, що книга восьма, яка носить назву «Відповідальність сторін трудових правовідносин», містить окремі глави: «Відповідальність працівників» та «Відповідальність роботодавця». В Проекті також існує багато інших цікавих та спірних положень. Разом з тим Проект потребує вдосконалення.

2. Так, одним із недоліків Проекту є відсутність Преамбули. Відомо, що Преамбула є вступною частиною будь-якого важливого правового документа. В Преамбулі, як правило, вказуються умови, обставини, мотиви чи інші причини, котрі слугують приводом для видання правового акту. За звичай в Преамбулі в стислій формі викладаються цілі, завдання, принципи, сфера поширення нормативного акту.

3. Виходячи із вище викладеного не можна розглядати головною метою Проекту «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав та гарантій працівника». Встановлення прав та обов'язків суб'єктів усяких правовідносин — це мета будь-якого правового акту від закону до інструкції. Будь-який підзаконний акт зобов'язаний забезпечити і реалізацію передбачених норм Конституції. Вважаємо, що Проект повинен містити Преамбулу, в якій необхідно передбачити цілі, та завдання правового регулювання найманої праці в умовах ринкової економіки.

4. Конституція України закріпила новий зміст таких основних прав громадян, як право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом,

на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, на страйк тих, хто працює, для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, на судовий захист прав і свобод людини і громадянина (ст. ст. 43–46, 48, 50, 55, 56, 62 тощо). В цілому в Конституції України налічується понад 50 правових норм, які вже сьогодні повинні істотно впливати на регулювання соціально-трудових відносин, проте які ще не набули свого втілення в діюче трудове законодавство та практику його застосування.

5. В частині 4 статті 13 Основного Закону держави закріплено положення про те, що держава забезпечує соціальну спрямованість економіки. У зв'язку з цим необхідно звернутися до Проекту. Чи знайдемо ми хоча б одну норму, котра говорила б про соціальну спрямованість нашої економіки. В запропонованому документі відсутні положення, які б говорили про це. Хоча слід зазначити, що тільки соціально спрямована економіка може гарантувати кожному громадянину можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується.

6. Як конституційна норма про соціальну направленість економіки реалізується в дійсності свідчить Господарський кодекс України (далі ГК України). В цьому законі має місце Преамбула, в якій чітко наголошено на тому, що цей кодекс має на меті зростання ділової активності суб'єктів господарювання, розвиток підприємництва і на цій основі підвищення ефективності суспільного виробництва, і його соціальну спрямованість відповідно до вимог Конституції України. Далі, в пункті 2 ст. 3 ГК України передбачено, що господарська діяльність, ... здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів. В ст. 5 ГК України, в якій закріплені конституційні основи правопорядку у в сфері господарювання передбачено, що конституційні основи правового господарського порядку в Україні становлять... забезпечення державою захисту прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальної спрямованості економіки... В ст. 6 ГК України наголошено, що загальними принципами господарювання в Україні є: ... обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки...

7. Особливе здивування викликає відсутність в Проекті глави про професійні спілки, яка існує в діючому КЗпП України. В частині 3 ст. 36 Конституції України проголошено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профе-

сійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. В нашій державі діє Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, який чітко встановлює права профспілок представляти права та інтереси членів профспілок, в тому числі і у відносинах з роботодавцем при укладенні колективних договорів та угод, при контролі за дотриманням законодавства про працю, у відносинах забезпечення зайнятості населення, при розгляді трудових спорів, у питаннях притягнення до відповідальності посадових осіб, які порушують трудове законодавство. Однак в Проекті взагалі відсутня глава, присвячена професійним спілкам. Існують кілька статей стосовно повноважень професійних спілок, зокрема, ст.111 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації»; ст. 112 «Порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця»; ст. 254 «Правила внутрішнього трудового розпорядку» та ін.

Вважаємо, що в запропонованому Проекті повинна бути закріплена окрема глава, котра буде стосуватись повноважень професійних спілок. Тільки в цьому випадку директивна, нормативна та дисциплінарна влада роботодавця може застосовуватись в процесі виробництва з урахуванням інтересів працівників.

8. Інститут трудового колективу в Проекті взагалі не представлений і тому відсутній його вплив на реалізацію директивної, нормативної та дисциплінарної влади роботодавця. Хоча ГК України містить в собі норми, які стосуються трудового колективу. Так, в частині 4 ст. 63 відмічено, що керівник керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового договору. В пункті 7 ст. 65 передбачено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом, повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. В пункті 8 цієї статті закріплено, що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудо-

вого колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього кодексу, законодавством про окремі види підприємств, закону про трудові колективи. В пункті 9 цієї статті наголошено, що рішення соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноваженим ним органів. У зв'язку з наведеним слід сказати про те, що обговорюваний Проект повинен не тільки містити правові норми про діяльність трудового колективу, а й бути узгоджений з іншими нормативно-правовими актами, які регулюють окремі види діяльності цього суб'єкту трудового права.

9. Проект стосується трудових прав та інтересів великої кількості громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, а через них — практично всього населення держави. Тому до його прийняття слід підходити максимально обережно, неспішно, відповідально, опираючись на досвід нашої держави (в тому числі — в період НЕПу) інших держав, міжнародні норми.

Кульчицька О. І.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового,
аграрного й екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК У НІЧНИЙ ЧАС ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

У проекті Трудового кодексу (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 року) збережено підхід до правового регулювання праці у нічний час, який існує у чинному Кодексі законів про працю України. Положення, що регулюють залучення до роботи в нічний час, розкидані по різних параграфіях і главах. Тривалість роботи в нічний час визначена в § 1. Тривалість робочого часу, а обмеження щодо залучення до роботи в нічний час — в § 2. Режим робочого часу Глави 1 Книги третьої. Положення, що стосуються оплати праці за роботу в нічний час, вміщені в Главі 5 Заробітна плата Книги третьої. У Книзі четвертій, що присвячена особливостям регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців ще раз продубльовано положення, що встановлює