

мінології та необміркованість викладення тексту ч.1 ст.366 пТКУ призводить до неоднозначного розуміння її положень, що спричинить складнощі у правозастосовній практиці. Саме тому можна зробити висновок про необхідність докорінних змін тексту досліджуваної статті.

Передбачивши матеріальну відповідальність роботодавця за порушення права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю, автори пТКУ безпідставно диференціювали заходи відповідальності. Так, статті 117 та 251 пТКУ передбачають принципово різну відповідальність роботодавця, хоча негативні наслідки правопорушення для працівника рівнозначні.

Основною проблемою проекту Трудового кодексу України є відсутність єдиної концепції матеріальної відповідальності роботодавця. Як вбачається із тексту досліджуваних положень пТКУ, їх автори пішли шляхом копіювання норм чинного КЗпП України. Непослідовне застосування термінології, недосконалість викладення тексту та використання застарілих конструкцій дозволяє дійти висновку про необхідність докорінних змін положень проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

Для того щоб Трудовий кодекс України був дійсно новим, необхідно переосмислити таку категорію як матеріальна відповідальність роботодавця, і викласти відповідний інститут трудового права з врахуванням здобутків науковців та реалій сьогодення.

Юшко А. М.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ПРОПОЗИЦІЇ ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відповідно до Постанови Верховної Ради України від 5 лютого 2015 року № 151-VIII «Про порядок денний другої сесії Верховної Ради України восьмого скликання» проект Трудового кодексу України № 1658, внесений народним депутатом України М. Папі-

свим, включено до питань, які доручається підготувати і доопрацювати для розгляду на сесії.

В-цілому, позитивно оцінюючи зміст внесеного суб'єктом законодавчої ініціативи законопроекту, хотілося б надати деякі пропозиції до його удосконалення.

1) На мій погляд, слід дотримуватися єдиного підходу щодо термінології у трудовому законодавстві. Це, зокрема, стосується назви актів соціального діалогу. У тексті проекту ТК України зустрічаються такі словосполучення: «колективні договори і угоди», «колективні угоди і договори», «колективні угоди і колективні договори» (див., наприклад, ст. 10 проекту та ін.). Вважаю за доцільне назви актів соціального діалогу привести у відповідність до чинного законодавства про працю, а саме: «угоди і колективні договори».

Обґрунтування:

Відповідно до частини 5 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні — генеральна угода; на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні — територіальні угоди; на локальному рівні — колективні договори.

Така ж термінологія вживається і в законах України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР.

2) У статті 30 «Виникнення трудових відносин» проекту ТК України перелічені не всі підстави укладення (зміни) трудового договору. Тому пропонується доповнити частину першу цієї статті пунктами 5 і 6 такого змісту: «5) направлення на роботу державними органами зайнятості в порядку працевлаштування; 6) направлення на роботу молодих фахівців і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів.»

Обґрунтування:

Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI; постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22.08.1996 № 992.

3) У статті 30 «Виникнення трудових відносин» проекту ТК України абзац другий частини 2 — виключити. У статті 49 «Обов'язок працівника стати до роботи» в частині другій слова «без поважної причини» — виключити.

Обґрунтування:

Укладення трудового договору не означає фактичного виконання трудових обов'язків. У практиці непоодинокі випадки, коли виникає розрив у часі між цими двома датами. Якщо існує домовленість між сторонами про початок роботи пізніше дати укладення трудового договору (зокрема, й на наступний день), то всі правові наслідки, пов'язані з виникненням трудових правовідносин, визначаються з дня початку роботи (фактичного виконання працівником його трудової функції).

У частині другій ст. 30 проекту ТК України встановлено: трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.

Разом з тим, положеннями зазначеної статті передбачено, що трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, *якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами*, визначеними сторонами трудового договору.

Не применшуючи значення і правову цінність законопроекту, слід однак зауважити, що такий підхід авторів до встановлення моменту виникнення трудових правовідносин є необґрунтованим та суперечить самій їх сутності.

Важливою особливістю трудових правовідносин є те, що кожна з їх сторін виступає щодо іншої і як зобов'язана, і як така, що вправі вимагати. Права й обов'язки працівника та роботодавця є кореспондуючими, тобто певному праву працівника відповідає обов'язок роботодавця і навпаки. Так, у разі укладення трудового договору працівник має право вимагати надання йому обумовленої роботи та створення належних умов праці, а роботодавець зобов'язаний це виконати. В свою чергу, роботодавець вправі вимагати від працівника належного виконання його трудових обов'язків з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а працівник зобов'язаний дотримуватися трудової дисципліни. Виконання працівником роботи дає йому право претендувати на відповідний заробіток та соціальні гарантії. А роботодавець виконує

це зобов'язання, коли фактично одержав певний результат праці від працівника.

Якщо слідом за авторами законопроекту вважати трудовими правовідносинами, що виникли, випадки, коли працівник у визначений трудовим договором день не приступив до виконання роботи через поважні причини, то постає питання, які ж права і обов'язки породжуються у сторін таких відносин? Чи має право працівник вимагати оплати праці та забезпечення соціальних гарантій від роботодавця, якщо він ще жодного дня, жодної години протягом робочого дня не працював? Які в цьому випадку мають бути обов'язки роботодавця, адже він не отримав жодного результату від праці працівника?

Очевидно, що в описаних ситуаціях не варто говорити про трудові правовідносини як такі, що виникли. Справді, трудовий договір було укладено, але правовідносини за цим договором не виникли, оскільки однією із сторін (працівником) не виконано одну з необхідних умов трудового договору — умову про початок роботи. Тож такі випадки не повинні породжувати будь-яких правових наслідків для сторін трудового договору. Договір слід вважати неукладеним.

4) У статті 36 «Трудова функція працівника» проекту ТК України частину четверту — виключити.

Обґрунтування:

У частині четвертій ст. 36 законопроекту передбачено, що «за згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією. Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. В разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота».

Вважаю, що у разі виникнення потреби виконання обов'язків за вакантною посадою, працівника можна або тимчасово перевести за його згодою на таку посаду (у подальшому, коли така потреба відпаде, — перевести його на попередню посаду (роботу), або за його згодою доручити виконання роботи за суміщенням професій з установленням доплати до заробітку у розмірі, передбаченому колективним договором.

Тобто існування зазначеної норми не має практичного значення, а тому є недоцільним.

5) Статті 107, 108 проекту ТК України слід викласти у такій редакції:

«Стаття 107. Особливості звільнення працівників віком до вісімнадцяти років

Звільнення працівників віком до вісімнадцяти років за ініціативою роботодавця допускається за умови отримання згоди служби у справах дітей, крім підстав, визначених статтею 97 цього Кодексу.»

«Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів

1. Забороняється звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також з підстав, передбачених статтею 93 цього Кодексу.

2. У випадках звільнення працівників, зазначених у частині першій цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.»

Обґрунтування:

Викликає сумнів встановлення у проекті ТК України досить широких гарантій щодо заборони звільнення з ініціативи роботодавця неповнолітніх працівників та жінок (вагітних, тих, що мають дітей віком до трьох років, і одиноких матерів). У важких соціально-економічних умовах, які склалися сьогодні в Україні, закріплення таких гарантій буде декларативним, оскільки їх не можна буде реально виконати. Крім того, заборона звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця навіть у випадках невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків є дуже невідповідним для роботодавця. З іншої сторони, встановлення таких гарантій для зазначених категорій працівників призведе до того, що роботодавці просто не будуть приймати їх на роботу, віддаючи перевагу працівникам, на яких ці гарантії не поширюються.