

*Жернаков Володимир Володимирович*  
*кандидат юридичних наук, професор,*  
*завідувач кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету*  
*імені Ярослава Мудрого*

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Кодифікація законодавства є унікальною подією у законотворчому процесі. Вона надає можливості осучаснити законодавство, надати імпульс розвитку правового регулювання відносин усієї галузі. Ці та інші фактори зумовлюють високі вимоги до якості нормативного матеріалу проекту кодексу.

Нинішній етап кодифікації законодавства про працю фактично завершується. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України 15 березня 2017 р. підтримав підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу

---

<sup>9</sup> Ревко. А. М. Економічна сутність заробітної плати як каталізатора розвитку регіональних господарських систем. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. № 1 (64). С.177-184.

<sup>10</sup> Шляга О.В., Пархоменко Л.О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. URL:[http://www.zgia.zp.ua / gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf) (дата звернення 26.03.2017)

<sup>11</sup> Ревко. А. М. Економічна сутність заробітної плати як каталізатора розвитку регіональних господарських систем. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. № 1 (64). С.177-184.

України (реєстр. №1658) (далі за текстом - Проект) та рекомендував парламенту прийняти його в другому читанні та в цілому як Закон.<sup>1</sup>

Кодекс як джерело права є головним нормативним актом у галузі. Одним важливіших завдань кодифікації є реалізація конституційних положень щодо забезпечення прав людини. Як відомо, реалізація соціально-економічних прав залежить від ресурсів держави, під якими зазвичай розуміються її економічні та організаційні можливості. Думається, у процесі законотворення слід використовувати й такий ресурс держави, як інтелектуальний потенціал суспільства. Поєднання зусиль науковців і фахівців-практиків у правничій сфері створює умови для підвищення якості кодифікованого акту, у якому механізм реалізації прав людини має бути змістовно і технічно досконалим.

Аналіз Проекту дає підстави для висновків, що, поряд із багатьма позитивними моментами, він містить положення, з приводу яких слід висловити зауваження і пропозиції.

Перш за все, це стосується переліку прав, закріплених у ст. 20 Проекту «Основні права працівника». Не думаю, що суб'єктом права на працю (п. 1 ч. 1) та права на захист від безробіття (п. 4 ч. 1) є працівник. Право на працю належить кожному (ст. 43 Конституції), а працівником є особа, яка вже реалізувала його. В інших статтях Проекту цілком доречно використовуються терміни, що відображають трансформацію правового статусу особи: роботодавець має право на добір працівників, тому він вправі примати на роботу *осіб* (ст. 25); роботодавець має право вільного вибору серед *кандидатів на зайняття робочого місця (посади)* (ст.28). Крім того, до прав працівника як індивідуального суб'єкта трудового права не можна відносити право на участь у веденні колективних переговорів (п.18 ч. 1 ст. 20); право на страйк (п. 20 ч. 1 ст. 20).

Зауваження слід висловити і з приводу редакції ст. 20 Проекту, у якій одні права можуть дублюватися (наприклад, право на захист прав вказано у п. 8 та п. 22), а інші мають розпливчатий зміст (право на підтвердження результатів неформального професійного навчання, п. 14).

Уявляється, перелік ст. 20 слід доповнити правом працівника на інформацію. Його зміст складають такі елементи, як право на ознайомлення із умовами оплати праці, соціально-побутовими умовами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колом прав та обов'язків, наказом про прийняття на роботу тощо.

У свою чергу, з приводу реалізації права на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці (п. 10 ч. 1 ст. 20) слід зауважити, що у Проекті не може повторюватися помилка ст. 29 чинного Кодексу законів про працю. Поінформувати особу під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де вона працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, роботодавець повинен не до початку роботи за укладеним трудовим договором (ст. 56 Проекту), а ще у процесі його укладення. Не потребує доведення простий факт, що особа, дізнавшись про наявність цих факторів, може відразу відмовитися від такої роботи, і тоді автоматично відпадає потреба в оформленні прийняття на роботу.

Потребує доопрацювання зміст ч. 3 ст. 32 Проекту, у якій серед додаткових умов трудового договору, що можуть бути включені до нього після укладення, наводиться й випробування. Якщо додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ, то їх включення до змісту трудового договору після його укладення слід тільки вітати. Що ж стосується випробування, то за ст. 37 Проекту умова трудового договору про випробування допускається тільки при прийнятті на роботу. Таке положення є гарантією права на працю, яка унеможливує встановлення випробування під час дії трудового договору при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці тощо.

Не можна визнати таким, що відповідає конституційним положенням про свободу особи у розвитку й змісту права на працю норма ч. 4 ст. 43 Проекту, за якою обмеження щодо роботи

---

<sup>1</sup> [http://komspip.rada.gov.ua/news/main\\_news/73495.html](http://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/73495.html)

за сумісництвом можуть встановлюватися колективним договором. Обмеження сумісництва трудовим законодавством для окремих категорій осіб в окремих сферах трудової діяльності можна обґрунтувати принципом диференціації правового регулювання у сфері праці; встановлення обмеження трудовим договором може відповідати волі й інтересам самого працівника; необхідності його обмеження колективним договором важко знайти пояснення.

Аналізуючи регулювання Проектом змісту трудового договору, слід відзначити невідповідність між ст. 32 та ст. 62. Якщо за ст. 32 додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ, то їх зміна має бути відображена у ст. 62. Закріплення у трудовому договорі наведених положень, що знаходяться за межами суто виробничих відносин, є втіленням соціальної сутності трудового права і трудового договору. З точки зору юридичної техніки їх включення у трудовий договір означає, що вони мають таку ж саму юридичну силу, як і умови про трудову функцію, оплату праці і т.д. Відповідно, і для їх зміни має бути належне правове регулювання, але вичерпний перелік видів зміни умов трудового договору у ст. 62 Проекту (переміщення; переведення на іншу роботу; зміни істотних умов праці) не надає такої можливості. Вихід з цього положення можна знайти через доповнення ст. 62 пунктом 4 з текстом «інші зміни трудового договору». До них може бути віднесено багато випадків зміни трудового договору (наприклад, його строку).

Конституційне положення про людину як найвищу соціальну цінність реалізується через різні механізми, серед яких і забезпечення її здоров'я і безпеки. На перший погляд, встановленому п. 10 ч. 1 ст. 20 Проекту праву працівника на належні, безпечні і здорові умови праці цілком логічно кореспондують закріплені у ст. 276 обов'язки роботодавця щодо охорони праці. Та закріпленню організаційно-правових форм, через які ці обов'язки здійснюються (виявлення та усунення усіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників; інформування працівника та консультування з ним про усі ризики для його життя та здоров'я; консультування з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються охорони життя і здоров'я на робочому місці; визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів тощо), не вистачає імперативу. Прикладом тут може бути ч. 4 ст. 153 чинного КЗпП, згідно якої власник або уповноважений ним орган *повинен* впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Не можна назвати досконалыми й гарантії трудових прав при вивільненні працівників. По-перше, сама правова конструкція цього явища не може бути зведена до терміну «скорочення», оскільки він не містить сутності змін, що зумовлюють звільнення працівників. Тому у Проекті слід відтворити перевірене часом словосполучення «скорочення чисельності працівників». По-друге, критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням мають встановлюватися не окремим законом (ч. 2 ст 89), а у самому тексті Проекту.

У главі 6 Проекту «Порядок звільнення працівників» встановлено доволі багато гарантій прав працівників при звільненні, у тому числі заборона звільнення за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, в період перебування працівника у відпустці, в період перебування працівника у відрядженні тощо. Разом з тим, матеріал у цій главі викладено таким чином, нібито перелік цих гарантій є остаточним. Та додаткові, порівняно із Трудовим кодексом, гарантії для окремих категорій працівників містяться у спеціальних нормативних актах, що комплексно регулюють статус відповідних суб'єктів. Наприклад, згідно із ч. 3 ст. 33 Закону «Про статус депутатів місцевих рад» від 11.07.2002 р. № 93-IV, депутат місцевої ради може бути звільнений з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за умови його попередження в порядку, встановленому законом. Про таке попередження відповідний власник або уповноважений ним орган письмово повідомляє не менш ніж за 15 днів відповідну місцеву раду. Тому у главі 6 Проекту має міститися стаття, у якій слід зазначити, що законодавством можуть

встановлюватися додаткові, порівняно з цим кодексом, гарантії для окремих категорій працівників при їх звільненні з роботи.