

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23

DOI <https://doi.org/10.26661/2616-9444-2020-1-11>

Проект Трудового кодексу № 2410 та проект Закону України «Про працю» № 2708-1: компаративний аналіз основних переваг та недоліків порівняно з діючим законодавством України про працю

Омельянчик С. В.

*Запорізький національний університет,
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
Lawhelp777@ukr.net*

Ключові слова:

законодавство про працю, Кодекс законів про працю, проект, трудове законодавство, Трудовий кодекс.

Стаття присвячена аналізу проекту Трудового кодексу й проекту Закону України про працю шляхом проведення дослідження основних переваг і недоліків цих актів у порівнянні з чинним законодавством України про працю. З цією метою було розглянуто наукову літературу, чинне й проектне трудове законодавство, зарубіжний досвід. За результатами проведеного дослідження зроблено декілька цікавих висновків.

Draft Labor Code № 2410 and draft Law of Ukraine “On labor” № 2708-1: comparative analysis of the major advantages and disadvantages compared to the acting law

Omelyanchyk S. V.

*Zaporizhzhia National University,
Zhukovsky str., 66, Zaporizhzhia, Ukraine
Lawhelp777@ukr.net*

Key words:

draft act, labor law, Labor Code, legislation, regulatory, legal act, project.

The Labor Code, which was adopted on December 10, 1971 and came into force on June 1, 1972, is undoubtedly a fundamental normative act of domestic labor law. It is indeed a Labor Constitution, which has gone through many changes and additions, but still regulates labor relations today.

The complexity of the socio-economic situation in the country, market transformations, liberalization of labor legislation, new forms of employment that require clear legal fixing, the adaptation of domestic legislation to the legislation of the European Union pose new challenges in the field of labor law regulation. The obsolescence of a number of by-laws are often and unjustifiably criticized by labor law experts. It should also be noted that it became necessary to consistently reflect in the national labor law the provisions of international legal documents on labor issues that are binding for Ukraine, as well as the acts of the European Union in connection with Ukraine's implementation of a foreign policy course towards European integration. In view of all the above, government officials, experts and the media announce proposals on the need to adopt a new Labor Code.

To date, two draft amendments to the Labor Code have been registered with the Verkhovna Rada. This is actually the draft Labor Code No. 2410 of 08.11.2019 and identical in content, but different in form, the draft Labor Law No. 2708-1 of 11/01/2020. The article is devoted to the analysis of the main advantages and disadvantages of these acts in comparison with the current legislation of Ukraine on labor. The main positive proposals of these

acts include: any discrimination in the field of labor is prohibited, a general system of regulations governing labor relations is established, basic rights and responsibilities of employees and employers are defined and recorded in detail, remote labor issues are regulated in detail and part-time, dismissal of the employee, the duration of annual leave increased to 28 calendar days, introduced social leave for men in connection with the birth of a child lasting 14 calendar days, a separate institution of material liability of the employer to the employee is established, it is forbidden to apply any coefficients in determining the amount of direct actual damage. Conclusions were also made and suggestions were made to improve the imperfect provisions of the analyzed draft acts.

Складність соціально-економічної ситуації в державі, ринкові перетворення, лібералізація трудового законодавства, нові форми зайнятості, які потребують чіткого правового закріплення, адаптація вітчизняного законодавства до законодавства Європейського Союзу ставлять перед законодавцем нові виклики у сфері регулювання трудових правовідносин. Одним із таких викликів є безсумнівно прийняття нового Трудового кодексу.

Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року й набув чинності з 1 червня 1972 року, є фундаментальним нормативно-правовим актом вітчизняного трудового законодавства. Це дійсно трудова Конституція, яка пережила безліч змін і доповнень, але все ж таки продовжує регулювати трудові правовідносини й нині. Слід зазначити, що, починаючи з 1973 року, Верховною Радою було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього з 265 статей і преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей [1].

Численність і застарілість низки підзаконних нормативно-правових актів часто й небезпідставно критикується експертами й фахівцями з трудового права. Зокрема продовжують застосовуватись такі законодавчі акти колишнього Союзу Радянських Соціалістичних Республік (далі – СРСР): Обов’язкова постанова Народного комісаріату праці СРСР «Правила про роботу на відкритому повітрі в холодний час року» від 11 грудня 1929 р., Постанова Ради народних комісарів Української Радянської Соціалістичної Республіки (далі – УРСР) «Про суміщення посад і служби родичів в установах, підприємствах та організаціях усупільненого сектора» від 04 червня 1933 р., Роз’яснення «З питань оплати тимчасового заступництва» Державного комітету праці (далі – Держкомпраці) СРСР і Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок (далі – ВЦРПС) від 29 грудня 1965 р. № 30/39, Укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних робо-

тах» і «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р., Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» від 13 липня 1976 р., Постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС «Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність» від 28 грудня 1977 р. № 447/24, Положення про умови праці надомників, затвержене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. та інші нормативно-правові акти. Такі акти продовжують регулювати трудові правовідносини й нині, заповнюючи прогалини трудового законодавства України, що призводить до певних проблем, насамперед пов’язаних із захистом інтересів працівників.

Також слід зазначити, що стало необхідним послідовно зобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів із питань праці, що є обов’язковими для України, а також актів Європейського Союзу у зв’язку зі здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції [2].

Зважаючи на все вищевикладене, депутатами, урядовцями, експертами, засобами масової інформації щороку висловлюються пропозиції про необхідність прийняття нового Трудового кодексу й використовуються законодавчі ініціативи в цьому напрямку. Проте жодна з них так і не була успішно підтримана парламентом України. Це говорить, по-перше, про складність і глобальність проблеми, адже Кодекс буде стосуватися кожного учасника трудових правовідносин; по-друге – про недосконалість і слабкість самих проектів, в яких

неодноразово порушувалися трудові права працівників і профспілок, і навпаки необґрунтовано розширювалися права роботодавця, що свідчить про зацікавленість у прийнятті такого акту певних представників бізнесу; по-третє – про вдалий кістяк чинного Кодексу й роками відпрацьований злагоджений механізм його застосування крізь призму численних підзаконних і локальних нормативно-правових актів.

Натепер у Верховній Раді зареєстровано два проекти зміни Кодексу законів про працю. Це власне проект Трудового кодексу № 2410 від 08 листопада 2019 р. та ідентичний йому за змістом, проте відмінний за формою проект Закону про працю № 2708-1 від 11 січня 2020 р. [3; 4]. Обидва проекти складаються з 385 статей, однак за структурою їхнього викладення дещо різняться. Проект Кодексу містить 9 книг, які складаються з глав. Проект Закону не містить книг, а складається виключно з 35 глав. Слід підкреслити, що за змістом це ідентичні законопроекти, проте різні за формою.

Серед головних позитивних моментів проектів можна виділити наступні:

Книга перша: «Загальні положення»:

– забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, а обов'язок доказування відсутності її фактів покладається на роботодавця (ст. 3);

– проведено чітке розмежування регулювання трудових правовідносин для окремих категорій громадян, громадян України, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства (ст. 5–8);

– у разі, якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільноправовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми трудового права (ст. 5);

– закріплюється загальна система нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини (ст. ст. 10–17);

– визначені й детально зафіксовані основні права й обов'язки працівників і роботодавців (ст. ст. 18–29).

Книга друга: «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір»:

– надається визначення трудових відносин, що дозволить протистояти підміні трудових договорів цивільноправовими угодами, статусом суб'єкта підприємницької діяльності й іншим сурогатним формам, за допомогою яких працівник виводиться з-під захисної дії трудового законодавства (ст. 30);

– детально врегульовуються питання дистанційної (надомної) праці й сумісництва (ст. ст. 42, 43), відсторонення працівника від роботи (ст. ст. 70–76);

– змінено кваліфікаційну ознаку систематичного невиконання працівником трудових обов'язків. Систематичним пропонується вважати невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення, та на день порушення це стягнення не знято (ст. 92).

Книга третя: «Умови праці»:

– обмежується право роботодавця залучати працівника до чергування – не частіше ніж 1 раз на місяць. Встановлюється порядок його оплати й надання часу відпочинку (ст. 140);

– тривалість щорічної відпустки збільшено до 28 календарних днів (ст. 173);

– введено соціальну відпустку чоловікам/батькам у зв'язку з народженням дитини тривалістю 14 календарних днів;

Книга четверта: «Особливості регулювання трудових відносин з участю окремих категорій працівників і роботодавців»:

– врегульовуються питання праці працівників із сімейними обов'язками. Наводиться перелік таких працівників, дається визначення одинокій матері й одинокого батька відповідно до положень Сімейного кодексу України (ст. 294); встановлюється ряд соціальних гарантій для окремих категорій працівників.

Книга п'ята: «Професійна (службова) кар'єра»:

– встановлюється порядок проходження професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівником;

– встановлюються умови й порядок проведення атестації працівників, визначаються результати й наслідки атестації;

– законодавчо врегульовується інститут стажування працівників;

– наводиться визначення кадрового резерву, порядок його формування та роботи з ним [2].

Книга восьма: «Відповідальність сторін трудових відносин»:

– встановлюється окремий інститут матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником за:

а) незбереження майна працівника, якщо знаходження майна в приміщеннях роботодавця звичайне, а працівник не має можливості контролювати його збереження;

б) ненадання працівникові благ чи послуг, передбачених трудовим договором;

в) моральну шкоду, зокрема під час невиконання обов'язку шанувати честь і гідність працівника (ст. ст. 363–365);

– забороняється застосовувати будь-які коефіцієнти при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, тобто фактично скасовується підвищений розмір матеріальної відповідальності.

Книга дев'ята: «Індивідуальні трудові спори»:

– ст. 382 звільняє працівників від сплати судового збору у всіх трудових спорах. Нині працівники не платять судовий збір лише у справах про поновлення на роботі й виплати заробітної плати. Також загальний строк звернення до суду подовжений до 1 року.

До основних недоліків можна віднести наступні:

– скасовується контракт як форма трудового договору. Водночас існує низка трудових правовідносин, ефективно регулювання яких слід здійснювати саме за допомогою контрактної форми;

– змінено поняттєвий апарат дисциплінарного проступку – прогулу (відсутності на роботі протягом робочого дня без поважних причин) (ст. 92). Така дефініція статті може викликати два трактування:

1) прогулом вважається відсутність на роботі протягом всього робочого дня;

2) прогулом вважається відсутність на роботі протягом будь-якого проміжку часу.

Поняття прогулу слід викласти точніше;

– необґрунтовано розширена дефініція звільнення працівника внаслідок втрати довіри з боку роботодавця вказівкою на те, що такі дії можуть бути не пов'язані безпосередньо з роботою (ст. 92). Тобто, фактично будь-яке невиконання цивільноправового договору, накладення податкових, адміністративних, господарських чи будь-яких інших фінансових санкцій дає підстави для звільнення працівника. Таке положення працівника є неприпустимим і грубо порушує його право на працю;

– документ так і не надає визначення аморального проступку (ст. 92). Для правильного правозастосування та праворозуміння цієї підстави звільнення її слід обов'язково законодавчо визначити;

– розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця без попередження про звільнення в разі ухилення працівника від обов'язкового профілактичного щеплення проти інфекційних хвороб або від періодичного проходження медичного огляду. Така підстава для звільнення раніше не застосовувалась та в майбутньому може викликати зловживання зі сторони роботодавця (ст. 93);

– обмежується застосування наднормового робочого часу – до 1 разу на місяць; все, що більше, – є позанормовою роботою (ст. 156). На практиці така норма абсурдна, адже зазвичай ненормований робочий день застосовується працівником для виконання важливого завдання роботодавця в стислий термін. Наприклад, головний бухгалтер готує звіт до податкової. Такий звіт неможливо підготувати за один день на місяць, тобто виконання законодавчої норми нереальне й призведе тільки до негативних наслідків;

– книга шоста «Колективні трудові відносини» складається тільки з 3 статей (ст. ст. 335–337), що не відбиває сучасного стану колективних відносин, не відповідає структурі проекту й потребує доопрацювання або виключення та перенесення до загальних положень Кодексу

– викликає занепокоєння ст. 342, яка розширює повноваження інспектора з праці й надає йому можливість проводити перевірку роботодавця без попередження в будь-який час на власний вибір. Це може викликати суттєві негативні наслідки для бізнесу;

– ст. 350 доповнює наявний перелік дисциплінарних стягнень зауваженням. Водночас відсутнє саме його визначення, відмінність від догани, тривалість дії. Варто відповідально підійти до визначення кола проступків, за які може бути застосоване зауваження – це дасть змогу розмежувати цей вид дисциплінарного стягнення з доганою. Також слід скоротити строк дії зауваження до кількох місяців (догана продовжує діяти один рік) [5, с. 213].

Таким чином, проаналізувавши проект Трудового кодексу № 2410 й проект Закону про працю № 2708-1, можна дійти висновку, що вони включають ряд позитивних моментів для регулювання сучасних трудових правовідносин. Водночас як за своєю структурою, так і за змістом, представлені документи містять ряд суттєвих недоліків, недостатньо законодавчо сформовані й потребують детального доопрацювання.

На думку О. М. Ярошенка, головним завданням за цієї умови має стати досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців під час забезпечення належного захисту прав та інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва. Трудове законодавство має стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від свавілля роботодавців. Водночас такий захист не повинен бути надмірним і перешкоджати розвитку виробництва, створенню нових робочих місць, а також постанню на заводі працевлаштування осіб, які шукають роботу [6, с. 43].

З ним погоджується і Г. С. Хаварівська, яка вважає, що майбутній Трудовий кодекс має представляти баланс прав між найманими працівниками й роботодавцями, однак не всі норми, що пропонуються законодавцем, цей баланс дотримують ще й за умови спірності. Такі спірні позиції потрібно удосконалити із застосуванням публічного обговорення та залучення незалежних профспілок, що дасть змогу ретельно «відшліфувати» окремі нововведення та норми законопроекту й зробити його справді документом європейського зразка [7, с. 161].

Література

1. Кодекс Законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р № 322–08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Пояснювальна записка до проекту Трудового Кодексу України від 08 листопада 2019 р. № 2410. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI00294A.html.
3. Проект Трудового кодексу України від 08 листопада 2019 р. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
4. Проект Закону про працю від 11 січня 2020 р. № 2708–1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848.
5. Омелянчик С. В. Проблемні питання вдосконалення інституту дисциплінарної відповідальності у контексті розширення переліку дисциплінарних стягнень. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 3. С. 212–217.
6. Ярошенко О. М. Про необхідність кодифікації трудового законодавства. *Вісник національної академії правових наук України*. 2004. № 1. С. 38–44. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/4973/1/Karoshenko_38.pdf.
7. Хаварівська Г. С. Прийняття нового Трудового кодексу України як необхідна умова зміни сучасного законодавства про працю. *Ефективність державного управління*. 2015. № 44. С. 156–161. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo_1/edu_44/fail/ch_1/21.pdf.

References

1. Kodeks Zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10 hrudnya 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Poyasnyval'na zapyska do proektu Trudovoho Kodeksu Ukrayiny №2410 vid 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
3. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny №2410 vid 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
4. Proekt Zakonu pro pratsyu №2708-1 vid 11.01.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848.
5. Omel'yanchyk S.V. Problemni pytannya vdoskonalennya instytutu dystsyplinaranoi vidpovidal'nosti u konteksti rozshyrennya pereliku dystsyplinarykh styahnen'. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu*. 2016. №3. S. 212-217.
6. Yaroshenko O. M. Pro neobkhdnist' kodyfikatsiyi trudovoho zakonodavstva. *Visnyk natsional'noyi akademiyi pravovykh nauk Ukrayiny*. 2004. №1. S.38-44. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/4973/1/Karoshenko_38.pdf.
7. Khavariivs'ka H. Prynyattya novoho Trudovoho kodeksu Ukrayiny yak neobkhdna umova zminy suchasnoho zakonodavstva pro pratsyu. *Efektivnist' derzhavnoho upravlinnya*. 2015. №44. S. 156-161. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo_1/edu_44/fail/ch_1/21.pdf.