

*Key words:* environmental law, guarantees, environment, human and environmental safety.



УДК 349.2

**В.Д. Басай**

доктор юридичних наук, професор,  
директор Прикарпатського  
юридичного інституту  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»,

**Л.В. Мединська**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового,  
екологічного, земельного та  
аграрного права Прикарпатського  
юридичного інституту  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»,

## НОВАЦІЇ

### ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 2014 РОКУ

Протягом декількох років однією із актуальних проблем сучасного суспільства залишається проблема реформування трудового законодавства. Чинний Кодекс законів про працю України 1971 р. не відповідає сучасним реаліям, тому вимогою часу є прийняття Трудового кодексу України, який концептуально по-новому має визначати механізм правового регулювання правовідносин в сфері трудового права в країні. Історія навколо прийняття Трудового кодексу України налічує вже не один рік. Починаючи з 2003 року проекти Трудового кодексу України №1038-1 від 28.08.2003 р.; № 1108 від 04.12.2007, № 2902 від 22.04.2013

були жорстко розкритиковані громадськістю та профспілками за низку антисоціальних норм, зокрема за норму про можливість звільнення працівників за розголошення комерційної таємниці, за відмову робити щеплення, підміну колективного договору нормативними актами роботодавця, які можуть прийматись ним одноосібно, звільнення одиноких матерів на загальних підставах, а також встановлення права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів тощо. Міністерство соціальної політики України 12 грудня 2014 р. на своєму офіційному сайті опублікувало новий проект Трудового кодексу України та запропонувало його для обговорення. Враховуючи визначальну роль цього законодавчого акту у розвитку соціально-економічної сфери країни, необхідним є науковий аналіз положень нового проекту Трудового кодексу України, що й є **метою** даного дослідження.

Як вбачається із структури запропонованого проекту, Трудовий кодекс має стати результатом систематизації законодавчих актів, що об'єднують певні види правовідносин в сфері трудового права, оскільки в «Прикінцевих та перехідних положеннях» документу передбачається скасування низки нормативних актів, які на сьогодні регулюють питання відпусток, оплати праці, колективних трудових відносин та інших [1]. Документ є достатньо великий, складається з дев'яти книг, які містять 521 статтю.

Структура проекту визначена з врахування поділу правовідносин в сфері трудового права, які власне й складають його предмет. Позитивним є регулювання правовідносин, що передують трудовим, тобто правовідносин зайнятості та працевлаштування, окремою книгою (книга 2). В той же час незрозумілим є визначення ознак, учасників, змісту та підстав виникнення трудових правовідносин у першій книзі «Загальні положення», адже дані положення мали б структурно відноситись до книги 3 «Трудовий договір і трудові правовідносини», яка фактично регулює лише питання основного інституту трудового права – трудового договору. Викликає зауваження назва книги 4 «Регламентация праці», яка включає положення пов'язані з робочим часом, часом відпочинку,

оплатою праці тощо. Як видається, дані питання є умовами трудового договору та узгоджуються сторонами при його укладенні, а тому правильнішою на наш погляд є назва книги «Умови праці».

Окремої уваги потребує книга п'ята проекту Трудового кодексу «Засоби виконання трудового договору», яка включає в себе комплекс засобів для належного виконання сторонами трудового договору взаємних зобов'язань, визначених трудовим та колективним договором та запобігання негативним наслідкам, пов'язаним із невиконанням чи неналежним виконанням трудового договору (ст. 383). Такими засобами на думку розробників проекту мають стати попереднє випробування при прийнятті на роботу; визначення перспективи професійної (службової) кар'єри; застосування заохочувальних засобів; визначення правил внутрішнього трудового розпорядку; взаємна відповідальність сторін трудового договору; застосування дисциплінарних засобів; здійснення контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю, умов колективного та трудового договору [1]. Слід зазначити, що не всі із запропонованих засобів є такими, що спрямовані на належне виконання сторонами своїх зобов'язань. Випробування працівників при прийнятті на роботу, стажування, конкурсний відбір працівників, атестація та інші питання можуть використовуватись як засоби перевірки професійності працівника на розсуд роботодавця під час укладення трудового договору або ж в подальшому, однак вони не завжди зможуть забезпечити належне виконання працівником своєї трудової функції. Тому назва книги, яка об'єднує зазначені положення не є зовсім вдалою.

Знайомлячись із змістом проекту Трудового кодексу, слід відмітити, що в ньому відсутні положення, які свого часу були піддані жорсткій критиці з боку громадськості при обговоренні попередніх проектів, зокрема можливість продовження робочого часу до сорока восьми годин, що означало, фактично, введення дванадцятигодинного робочого дня; позбавлено права роботодавця на одноособову нормотворчість; відсутність у роботодавця можливості контролювати виконання працівниками трудових обов'язків з використанням технічних засобів тощо.

Норми проекту кодексу спрямовані на адаптацію трудового

законодавства України до міжнародно-правових актів в сфері прав людини, а також конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. В документі визначено сферу дії трудового законодавства, межі його поширення на відносини за участю іноземних працівників, членів виробничих кооперативів, товариств (крім акціонерних товариств) та селянських (фермерських) господарств тощо.

Позитивним моментом досліджуваного проекту є спроба встановлення єдиних норм використання найманої праці, забезпечення прав і свобод у сфері праці, соціальної справедливості та ефективного соціального захисту населення. Викликає зацікавлення розширення засад правового регулювання трудових відносин, однак все ж таких серед них відсутні базові принципи, зокрема рівної оплати за рівну працю, невизнання праці товаром, безумовного пріоритету життя і здоров'я працівника під час праці та інші. Неабиякий науковий інтерес становить ст. 6 проекту, в якій визначені додаткові гарантії недопущення дискримінації у сфері праці. Зокрема зазначається, що доказ відсутності дискримінаційних мотивів у разі відмови у прийнятті на роботу, просуванні по службі чи здійсненні професійної кар'єри й у разі звільнення працівника покладається на роботодавця [1].

У ст. 1 Проекту Трудового кодексу пропонується визначення понять, серед яких варто проаналізувати поняття основних суб'єктів трудових правовідносин – працівника та роботодавця. Так, відповідно до зазначеної норми працівник – це фізична особа, яка вступила у трудові правовідносини з роботодавцем і особисто виконує визначений їй роботодавцем обсяг робіт за обіцяну чи фактично сплачену винагороду. Поряд з поняттям «працівник» використовується поняття «неповнолітній працівник», тобто працівник якому не виповнилося вісімнадцяти років. Частина 2 статті 50 зазначає, що повна трудова правоздатність і дієздатність працівника виникає при досягненні ним шістнадцяти років. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз. Надавши працівнику з 16 років повну трудову правосуб'єктність, розробники проекту закріпили право за батьками таких неповнолітніх працівників ініціювати розірвання трудового

договору, якщо продовження його чинності загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси (ч.1 ст. 171). Позитивним є відмова розробників проекту від вживання такої категорії працівників як робітник, яка визначена у чинному КЗпП України та вживалась у всіх попередніх проектах. Адже вбачається невиправданим перенесення у новий нормативний акт понять, що застосовувались раніше та змінили обсяг свого змісту й правове значення у сучасний період.

Серед учасників правовідносин, що пов'язані із трудовими проект Трудового кодексу визначає представника працівника, який у разі відсутності профспілки вправі представляти інтереси працівника перед роботодавцем, у тому числі при укладенні колективного договору (ст. 54).

Особливо цікавим є визначення поняття роботодавця у запропонованому акті. А саме, під ним слід розуміти фізичну або юридичну особу, яка використовує найману працю і, як фізична особа, може вступати в трудові правовідносини незалежно від віку та наявності цивільно-правової дієздатності.

Тобто роботодавцем-фізичною особою може бути особа, молодша від неповнолітнього працівника. Якщо фізична особа – роботодавець не володіє повною цивільною дієздатністю, юридичні дії від її імені в трудових правовідносинах і правовідносинах, що передують трудовим, здійснює представник, відповідно до положень цивільного законодавства (ч. 7 ст. 50). Проект розмежовує роботодавців-фізичних осіб: фізичні особи, які вправі без будь-яких обмежень використовувати найману працю для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства та фізичні особи-роботодавці, які зареєстровані в якості суб'єктів підприємницької діяльності та мають право використовувати найману працю з метою отримання прибутку (ст. 505).

Не дивлячись на те, що за проектом Трудового кодексу трудовий договір має бути укладено у письмовій формі, кодекс містить виключення для випадків укладення договору найманого працівника з роботодавцем-суб'єктом малого підприємництва та роботодавцем-фізичною особою. Так за ч. 1 ст. 86 проекту трудовий договір з працівником укладається в письмовій формі (крім працівників, які працюють у роботодавця – суб'єкта малого підприємництва або у роботодавця – фізичної особи, з

якими трудовий договір може укладатися в тому числі і в усній формі [1]. Укладення трудового договору в усній формі може ускладнити для найманого працівника процес доказування факту роботи на підприємстві в разі виникнення конфліктної ситуації.

Викликає занепокоєння положення ст. 84 проекту, яка визначає обов'язкові умови трудового договору. По-перше, вона встановлює, що трудовий договір може містити інші додаткові, не передбачені даним кодексом, нормативно-правовими й локальними нормативними актами про працю, взаємні зобов'язання сторін, а також додаткові підстави для припинення трудового договору (в тому числі й дострокового). По-друге, передбачається можливість розширення трудової функції працівника що відповідно до кваліфікаційних характеристик належать до іншої професії у разі коли працівник не повністю завантажений обов'язками за основною трудовою функцією. Дана норма відкриває широкі можливості для зловживань з боку роботодавця. Враховуючи доволі поширену практику, за якою наймані працівники не завжди уважно читають та можуть проаналізувати положення договору, які розроблені роботодавцем із залученням професійних юристів, цілком вірогідною видається ситуація включення до трудового договору положень, які будуть містити не передбачені законодавством обов'язки працівника та погіршувати його становище.

В проекті Трудового кодексу також пропонується зменшити строк повідомлення працівника про зміну істотних умов праці порівняно з чинним КЗпП України. За чинною ч. 3 ст. 32 КЗпП України про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці [2]. А за ст. 125 проекту Трудового кодексу про наступну зміну основних умов трудового договору (ст. 84 ) чи істотних умов праці (ст. 200) працівник має бути попереджений роботодавцем не пізніше ніж за місяць. Проект передбачає можливість переведення на один місяць й без згоди працівника (ст. 132). Дане положення є й у чинному КЗпП України (ч.2

ст. 33).

Проектом змінений перелік документів, які подає особа при прийнятті на роботу. Так, окрім звичних документів що посвідчують особу, освіту тощо, ст. 69 визначає обов'язковим посвідчення застрахованої особи. Однак його відсутність не є перешкодою для оформлення на роботу, так як вказана норма зобов'язує роботодавця отримати для цієї особи таке посвідчення. Якщо мається на увазі свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, то його номер збігається з номером ідентифікаційного коду платника податків, який також подається при прийнятті на роботу, а тому дані положення є суперечливими. Крім того, непринятною є норма яка надає право роботодавцю збирати інформацію про ділові та професійні якості працівників усіма дозволеними законом України засобами. Це можна трактувати як втручання у приватне спілкування особи, якщо не буде уточнено вид інформації та джерела її отримання (ст. 386). Роботодавець може з'ясувати професійні та ділові якості працівника іншими засобами, зокрема при прийнятті на роботу через ознайомлення з документами про освіту, про попередню трудову діяльність працівника, встановивши попереднє випробування для працівника або ж конкурсний відбір та інше.

Аналізований проект Трудового кодексу залишив положення чинного трудового законодавства, за яким допустимою є виплата заробітної плати за письмовою заявою працівника натурою (за цінами не вище собівартості), скоротивши лише її розмір – не більше десяти відсотків нарахованої за місяць у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників (ст. 321).

Позитивною новацією проекту Трудового кодексу є державне регулювання оплати праці не лише через встановлення розміру мінімальної заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб, а й визначення гарантованої заробітної плати, тобто мінімального розміру заробітної плати працівників відповідних класифікаційних груп, який є обов'язковим для підприємств, установ, організацій, що не входять до

сфери дії галузевих угод, та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників (ст. 317). Таким чином, гарантована заробітна плата може бути вищою як мінімальна, адже її розмір встановлюється залежно від складності, відповідальності виконуваних робіт та кваліфікації працівника. Дані положення проекту узгоджуються з принципом соціальної справедливості та сприятимуть реалізації права працівників на належну оплату за свою працю.

Не надто позитивні нововведення для працівника запропоновані розробниками проекту Трудового кодексу у сфері трудової дисципліни. Зокрема, у ч. 2 ст. 416 визначається перелік випадків, які слід вважати грубим порушенням трудових обов'язків. З-поміж них викликає зауваження пункт б – відмова у наданні інформації у разі, коли законодавство чи правила внутрішнього трудового розпорядку вимагають її надавати, або надання у цих випадках завідомо невірної інформації. Знову ж таки, перш ніж визначати таке діяння як грубе порушення трудових обов'язків, слід визначитись з видом та обсягом інформації, надання якої має бути обов'язковим працівника, та визначити обов'язком працівника у ст. 53 надання будь-якої інформації. У будь-якому випадку за грубе порушення трудових обов'язків до працівника можуть застосуватись такі дисциплінарні засоби (а не стягнення) – попередження чи догана.

Викликає схвалення запропонована у проекті низка новел, а саме: запровадження системи заходів відповідальності за порушення роботодавцем законодавства про працю, шляхом визначення розмірів штрафів (ст.ст. 114-115); можливість надання працівнику заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав тривалістю до 7 календарних днів із збереженням заробітної плати. (ст. 265); обмеження кількості діб відрядження для кожного працівника – не більше шістдесяти діб на календарний рік, а також закріплення додаткових гарантій для працівників, які направляються у відрядження (ст. 330).

Незважаючи на перспективу запровадження позитивних новацій у трудове законодавства, які пропонуються у проекті Трудового кодексу



України, невиправданим є відсутність у книзі 9 кодексу «Особливості регулювання трудових правовідносин із участю окремих категорій роботодавців і працівників» норм, які б регулювали трудові відносини за участю жінок, особливо таких, які поєднують роботу з материнством, та молоді. Незважаючи на закріплену у проекті гендерну рівність у трудових відносинах, праця жінок має свої особливості, а тому хаотичне закріплення в межах всього документу положень, які стосуються вказаної категорії працівників, не сприятиме ефективності реалізації трудових відносин за їх участю. Дане упущення повинне бути виправлене, виходячи із специфіки методу єдності та диференціації правового регулювання праці, шляхом об'єднання всіх положень, які стосуються праці жінок чи молоді в окремі розділи кодексу.

Таким чином, запропонований новий урядовий проект Трудового кодексу України містить низку антисоціальних норм, які в разі ухвалення кодексу будуть безумовно погіршувати становище найманого працівника. Тому вказаний проект потребує серйозного доопрацювання із залученням громадськості, представників працівників, роботодавців, науковців та практиків.

### Література

1. Проект Трудового кодексу України, розроблений Міністерством соціальної політики України від 12.11.2014 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat\\_id=164623](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=164623).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

### Анотація

**Басай В.Д., Мединська Л.В. Новації проекту Трудового кодексу України 2014 року. – Стаття.**

В статті аналізуються положення проекту Трудового кодексу України, який запропонований для обговорення Міністерством соціальної політики України 12.11.2014р. Досліджуються позитивні та негативні сторони законопроекту. Пропонуються положення, спрямовані на доопрацювання даного документу.

*Ключові слова:* трудове законодавство, трудові правовідносини, законопроект.

### **Анотація**

**Басай В.Д., Мединська Л.В. Новации проекта Трудового кодекса Украины 2014 года. – Статья.**

В статье анализируются положения проекта Трудового кодекса Украины, который предложен для обсуждения Министерством социальной политики Украины 12.11.2014 г. Исследуются положительные и отрицательные стороны законопроекта. Высказываются предложения, направленные на доработку данного документа.

*Ключевые слова:* трудовое законодательство, правоотношения в сфере трудового права, законопроект.

### **Summary**

**Basay V.D. Medynska L.V. Innovations of the Labour Code of Ukraine Draft of 2014. – Article.**

The article analyzes the new draft of Labour Code of Ukraine proposed to discuss by the Ministry of Social Policy of Ukraine on 12.11.2014. The positive and negative aspects of the bill are studied. The offers to improve this document are proposed.

Key words: labor legislation, labor legal relations, draft.



**УДК 349.4**

**В. О. Джуган**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного та  
господарського права і процесу  
Прикарпатського юридичного  
інституту Національного  
університету  
«Одеська юридична академія»

**ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ  
В УКРАЇНІ**