

2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971.,– дод. до № 50. – Ст. 375.
3. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури, 2012. № 3(25). С. 171.
4. Малихіна Я. А. Юридичних гарантії за трудовим законодавством України // Форум права. 2007. № 2. –С.133-138 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.
5. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України. Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня канд. наук: спец. 12.00.05- трудове право; право соціального забезпечення / О. А. Ситницька Львів, 2009. 20 с.

Ключові слова: юридичні гарантії, класифікація, трудові права.

Ключевые слова: юридические гарантии, классификация, трудовые права.

Key words: legal guarantees, classification, labor rights.

ПОЖАРОВА ОКСАНА ВІКТОРІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Україна перебуває у процесі становлення насправді демократичної та вільної країни, саме тому дедалі більше зростає потреба у запровадженні у сфері трудових відносин гнучких та ефективних механізмів регулювання правових відносин між працівниками й роботодавцями, які мають змінити ринок праці в Україні та переосмислити застаріле радянське законодавство.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) був ухвалений ще за радянських часів в 10 грудня 1971 року, набув чинності 1 червня 1972 року. За останні роки було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року Верховною Радою було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП України, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП України, суттєво змінилися 235 статей кодексу. КЗпП України являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [1].

До Верховної Ради України було внесено проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року, який був прийнятий у першому читанні 5 листопада 2015 року. 24 липня 2017 року надійшов текст законопроекту до другого читання (відповідно до прикінцевих і пере-

хідних положень проекту він повинен був набрати чинності з 1 грудня 2017 року). Але нажаль від досі не прийнятий.

Проект Трудового кодексу України є досить об'ємним нормативно-правовим актом, який містить 385 статей та складається з 9 книг, а також прикінцевих та перехідних положень. До проекту Трудового кодексу України, повністю інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» та частково Закону України «Про охорону праці». Проект направляли на експертизу в Міжнародну організацію праці з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів.

Визначаються основні права та обов'язки працівників та роботодавців. Основні права працівника закріплені у статті 20 проекту Трудового кодексу України: право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його честі, гідності, на конфіденційність особистої інформації та на їх захист; право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист у разі материнства; право працівників з інвалідністю на професійну і трудову реабілітацію, професійну адаптацію; право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та на узгодження за можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; право на належні, безпечні та здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці; право на справедливую винагороду за працю, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному обсязі; право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими актами трудового законодавства; право на підтвердження результатів неформального професійного навчання; право на відпочинок; право вимагати від роботодавця дотримання вимог трудового законодавства, колективного і трудового договорів; право на об'єднання у професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк; право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; право на захист від необґрунтованого звільнення; право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді; право на відмову від виконання роботи у зв'язку з виник-

ненням прямої загрози життю чи здоров'ю працівника, у тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема забезпечення працівника засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також внаслідок виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; право відмовитися від виконання роботи у зв'язку з невивплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі [2].

Слід погодитись з думкою Є.В. Краснова, який вважає доцільним іменувати вказану статтю «Основні трудові права працівника», оскільки у рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правами на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права – права соціального забезпечення [3, с. 38].

Цікава думка О. Мігдаля, що проект Трудового кодексу України містить такі позитивні новації: робота на умовах ненормованого робочого часу, гнучкий режим роботи та дистанційна праця (ст. 42, 147, 156 проекту Трудового кодексу України), а також винятково письмова форма трудового договору (ст. 33 проекту Трудового кодексу України) [4].

Впровадження більш гнучких способів організації праці є кроком уперед та відповідає останнім тенденціям на ринку праці, оскільки з розвитком інформаційних технологій у працівників дедалі більше зникає потреба витрачати час на відвідування офісів. У сучасних інноваційних компаніях вже давно зрозуміли переваги дистанційної роботи та гнучкого графіка, а зустрічі в офісі відбуваються здебільшого з клієнтами або для проведення нарад.

Слід зазначити, дана норма надає можливість сторонам гнучко регулювати робочий графік без зайвої бюрократичної тяганини та жодним чином не порушує права працівників. Крім того, ця норма містить вказівку, що у разі, якщо працівник з ненормованим робочим днем систематично залучається роботодавцем до роботи понад встановлений робочий час (двічі протягом місяця), така робота вважається понаднормовою та додатково оплачується.

Сьогодні багато роботодавців зацікавлені в контролі за поведінкою працівника на робочому місці. Це вважається необхідним для того, щоб виключити несумлінне виконання службових обов'язків, неправомірне використання майна роботодавця в особистих цілях. Роботодавці використовують відео-зйомку також як доказ дисциплінарних порушень з боку працівників. Однак на законодавчому рівні питання відеоспостереження за працівниками на робочому місці не врегульовано, хоча на практиці такий вид контролю застосовується.

Законодавець, надаючи право роботодавцю контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використання технічних засобів, встановлює у проекті вимоги щодо запровадження такого контролю з урахуванням вимог Конституції України (ст.32 якої передбачає, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією

України), Цивільного кодексу України (відповідно до ст. 307 якого, фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згодою) та статті 29 чинного КЗпП України (яка встановлює право працівника на повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги на робочому місці, до яких відносяться і способи контролю щодо його виробничої діяльності).

Ці вимоги зводяться до наступного: контроль з використанням технічних засобів запроваджується у разі коли це зумовлено особливостями виробництва; умови такого спостереження мають бути визначені колективним договором; працівники мають бути письмово попереджені до початку застосування таких технічних засобів контролю; під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Встановлюється відповідальність роботодавця за дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників, зокрема відшкодувати моральну шкоду (стаття 366 проекту). Проте є важливий нюанс що ж таке «особливості виробництва», автори вирішили не зазначати. А нечіткість формулювання є не тільки підставою для зловживань, але й платформою для невиправданого психологічного тиску на працівника.

На підставі проведеного дослідження можливо зробити висновок, що проект Трудового кодексу України має буди ухвалений, але водночас окремі положення цього проекту є суперечливими і потребують безумовного доопрацювання з метою дотримання вимог статті 22 Конституції України.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50. Ст. 375.
2. Трудовий кодекс України : проект від 27.12.14 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017 р.). URL : <http://rada.gov.ua>
3. Краснов Є.В. Проблеми визначення та законодавчого закріплення основних прав працівника у проекті Трудового кодексу України. *Часопис цивілістики*. 2015. № 18. С. 37-41.
4. Мігдаль О. Проект Трудового кодексу: «за» і «проти». URL : <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>.

Ключові слова: основні трудові права, право на працю, права працівників, трудові правовідносини.

Ключевые слова: основные трудовые права, право на труд, права работников, трудовые правоотношения.

Key words: basic labour rights, workers' rights, labour relations.