

ДЕЯКІ НЕДОЛІКИ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Важливим кроком реформи трудового законодавства повинно стати прийняття Трудового кодексу, оскільки багато норм чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не відповідають реаліям сьогодення. У проекті Трудового кодексу України (далі – ТК) відтворено практично всі основні норми чинного Кодексу законів про працю України, які забезпечують реалізацію права працівників на працю, на відпочинок, права на належні і безпечні умови праці, права на оплату праці не нижчу встановленого державою мінімального розміру та інші, а також систематизовано норми інших законів та нормативно-правових актів, які регулюють трудові правовідносини. У законопроект включено низку норм, які посилюють правовий захист працівника. Однак деякі норми суперечать сталим поняттям трудового права, а в деяких статтях Трудового кодексу норма однієї частини не узгоджується з іншою.

Питання правового регулювання трудових правовідносин та трудового договору розглядалися такими науковцями, як В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. І. Щербина та ін., проте реформа трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу спричинить багато проблем, розбіжностей і протиріч.

Тому метою даної доповіді є виявлення недоліків книги 2, глави 1 проекту Трудового кодексу України, а також розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Безперечно, позитивним є те, що у ч. 1 ст. 38 ТК [1] трудовий договір визначено підставою виникнення трудових правовідносин. Однак момент їх виникнення пов'язується з днем початку працівником роботи, а у випадку хвороби чи наявності інших поважних причин – з днем початку роботи, встановленого в договорі, або з датою, зазначеною у рішенні суду.

Таким чином, трудовий договір вважається укладеним з моменту виконання певної дії працівником, а отже, є реальним, що протирічить ст. 39 ТК та ч. 1 ст. 21 КЗпП [2], з аналізу яких зрозуміло, що це консенсуальний договір. Реальність же договору означатиме, що у роботодавця не виникатиме обов'язку допускати до роботи працівника, і він може йому відмовити у наданні місця роботи в будь-який момент до першого дня виходу на роботу. І хоча певна гарантія міститься у ст. 56 ТК, але вона стосується тільки обов'язку роботодавця надати роботу, якщо у трудовому договорі визначений строк її надання. Крім того, цей строк не є обов'язковою умовою договору відповідно до ст. 40 ТК. Необхідно доповнити ст. 39 ТК, вказавши, що день початку роботи є істотною умовою трудового договору, змінити ч. 2 ст. 38 ТК, передбачивши, що

трудові правовідносини виникають з моменту укладення трудового договору. А він вважається укладеним з моменту досягнення згоди за всіма істотними умовами трудового договору.

Ст. 41 ТК передбачає письмову форму трудового договору, причому він може бути підписаний у будь-який час після виникнення трудових правовідносин. Тоді не зрозуміло, яким чином трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин, якщо угода сторін не підтверджується їх підписами. Договір може вважатися таким, що вчинений у письмовій формі, якщо він підписаний його сторонами. Тому ч. 4 ст. 41 ТК необхідно взагалі виключити.

Статті 46-49 ТК регулюють одну з додаткових умов трудового договору – випробування при прийнятті на роботу. Перелік осіб, для яких не встановлюється випробування (ст. 47 ТК), був розширений. Однак деякі категорії осіб, які включаються в такий перелік ст. 26 КЗпП, були виключені. Це стосується, зокрема, інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації МСЕК, та осіб, переведених на інше підприємство, установу, організацію. Це, безперечно, є недоліком і не слід позбавляти таких осіб чинних гарантій. Крім цього, більш жорстка умова закріплена ч. 2 ст. 48 ТК, яка передбачає, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин. А відповідно до ч. 3 ст. 27 КЗпП вирішення питання щодо продовження строку випробування, якщо були поважні причини, вноситься на розсуд роботодавця.

Отже, до реформи трудового законодавства слід підійти більш виважено. Удосконалення законодавства про працю, безперечно, є достатньо об'єктивним показником процесу приближення до міжнародних стандартів. З одного боку, воно повинно відображати рівень захищеності прав працівників та дійсну можливість реалізації здібностей до праці, набутих навичок та знань, а з іншого, – гарантувати роботодавцю наявність вибору у прийнятті на роботу саме кваліфікованого працівника, який на належному рівні буде виконувати свої трудові обов'язки.

Література

1. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108 від 04.12.2007 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.htm#3 – 27.02.2011 р. – Заголовок з екрану.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-in/ws/main.cgi?page=2&user=1298850267430255>. – 27.02.2011 р. – Заголовок з екрану.