

В.В. Захаров, канд. юрид. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Кодекс законів про працю України, що нині діє набрав чинності в 1972 році. Протягом усього часу до нього було внесено більш ніж 40 змін і доповнень. Однак, не зважаючи на це, після зміни планової економіки на ринкову Кодекс законів про працю України перестав відображати економічні реалії і реалії правового регулювання трудових відносин. А формування ринку праці і зовсім не вписувалось в парадигму діючого КЗпП України.

Новий Кодекс законів про працю України почав розроблятися ще на початку 2000-х. Однак тільки зараз він був розглянутий Верховною Радою у першому читанні, і характеризується деякими суттєвими змінами порівняно з діючим.

У ньому не передбачається таке поняття, як трудовий контракт. З моменту прийняття Кодексу законів про працю України контракти будуть вважатися строковими трудовими договорами, загальний перелік яких суттєво розширюється, а роботодавці втратять можливість передбачати додаткове підґрунтя для звільнення. Усі роботодавці матимуть один рік з моменту вступу в дію КЗпП України для укладання з усіма працівниками пільгових договорів. Трудовий договір буде укладатися в письмовій формі з усіма працівниками, що буде сприяти їхній кращій обізнаності в своїх правах та обов'язках, і не буде сприяти «зарплаті в конвертах».

Нині норма КЗпП України, яка регулює питання укладання строкових трудових договорів має більш загальний характер і встановлює, що трудові договори на конкретний термін можуть укладатися в тому випадку, якщо це відповідає характеру роботи, умовам її виконання або інтересам працівника. Проект Кодексу законів про працю України передбачає 12 конкретних випадків укладання трудових договорів на конкретний термін, серед яких новим підґрунтям є, наприклад, виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до 1 року) розширенням виробництва або обсягу послуг, які надаються роботодавцем.

Роботодавець матиме право збирати інформацію про попередню роботу працівника за його письмовою згодою, але відмова у такій згоді не є підґрунтям для відмови в прийомі на роботу.

Обмежуються деякі права профспілок, зокрема непотрібна їхнє погодження на понадурочні роботи, достатньо тільки повідомлення.

Дозволяється тимчасове припинення трудових відносин, наприклад, на час виконання державних та громадських обов'язків, на період законного страйку.

Передбачається припинення трудових співвідношень у зв'язку з непередбаченими обставинами, як то військові дії, катастрофи, стихійні лиха, епідемії тощо.

Роботодавець повинен буде припинити трудові відносини з неповнолітнім за вимогою батьків.

Передбачається можливість звільнення за розголос державної, комерційної таємниці або інформації з обмеженим доступом, одиною матері у випадку не виконання чи не належного виконання нею службових обов'язків.

У випадку скорочення штатів роботодавець повинен повідомити робітника не пізніше ніж за 4 місяці, розмір вихідної допомоги під час звільнення буде залежати від терміну роботи працівника цього роботодавця. Якщо термін роботи становить до 5 років, то розмір вихідної допомоги нараховує місячну зарплату, якщо термін роботи до 10 років – 2 місячні зарплати, а якщо перевищує 10 років – 3 місячні зарплати.

Дозволяється використання технічних засобів для контролю за виконанням робітниками своїх трудових обов'язків (відео та аудіо нагляду, засобів GPS) за умови повідомлення їх про це.

Щорічна відпустка, що оплачується збільшується від 24-х до 28-ми календарних днів.

Установлюються нові види режиму робочого часу, такі, як розподіл робочого часу на частини, самостійне планування працівником свого часу, гнучкий графік роботи.

Передбачається, окрім тих, що існували раніше, нове дисциплінарне стягнення-попередження.

Термін застосування дисциплінарного стягнення, який раніше складав 6 місяців взагалі відміняється, а термін позивної давності з трудових суперечок подовжено від 3-х місяців до 1 року. Згідно з проектом Кодексу термін позивної давності з трудових суперечок збільшиться від 3-х місяців до 1 року.

На проект Кодексу законів про працю України від народних депутатів надійшла велика кількість зауважень і пропозицій, тому термін його остаточного прийняття та введення в дію важко прогнозувати.