

20 травня 2008 року Верховна Рада України прийняла в першому читанні інший проект Трудового кодексу України (також без будь-якого обговорення), який був внесений народними депутатами України В. Хара, Я. Сухим та О. Стояном [3].

05.11.2015 р. Верховна Рада України прийняла за основу новий проект Трудового кодексу України, авторами якого виступили народні депутати Володимир Гройсман, Людмила Денісова та Михайло Папієв [4]. Рішення підтримали 258 з присутніх у залі народних депутатів.

Норми проекту нового законодавчого акта, що регулює відносини у сфері трудової діяльності, в цілому, носять неоднозначний характер. Громадськість та законодавці по-різному оцінюють їх зміст. Думки варіюють до прямо протилежних поглядів на наслідки прийняття цього Кодексу. Одні вважають, що цей закон допоможе захистити права трудящих і підвищить соціальні гарантії для працівників, інші ж, навпаки, впевнені в тому, що новий Трудовий кодекс України (як і попередні проекти) перетворить працівника фактично у раба роботодавця, а його прийняття викличе масові протести і невдоволення в суспільстві.

Дійсно, проект ТКУ суттєво відрізняється від чинного КЗпП як за структурою, так і за змістом. Якщо чинний КЗпП складається із **18 глав** (+ глава III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» та глава XVI – А «Трудовий колектив») і **265 статей**, то проект ТКУ складається із **9 книг, 34 глав, 29 параграфів і 398 статей**.

Проаналізувавши, насамперед, основні положення проекту ТКУ, з метою **визначення ступеню регулювання і захисту трудових прав працівників** (у порівнянні з чинним КЗпП України), можна сказати, що проект Трудового Кодексу України має як ряд переваг, так й недоліків.

Автор пропонує проаналізувати, насамперед, основні положення проекту ТКУ з метою **визначення ступеню регулювання і захисту трудових прав працівників** (у порівнянні з чинним КЗпП України).

Норми проекту ТКУ щодо порядку укладання, зміни та припинення трудового договору.

Слід відзначити, що, на наш погляд, проект ТКУ (ст. ст. 26 – 62) покращує *порядок укладання трудового договору*, насамперед, за рахунок того, що:

- **по-перше**, ст. 33 передбачає яким повинен бути зміст трудового договору, в тому числі його обов'язкові умови без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою. *У чинному КЗпП така норма відсутня;*
- **по-друге**, згідно ст. 34 трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. *Згідно ст. 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. На практиці трудовий договір, як правило, укладається в усній формі.*

Щодо змін умов трудового договору. Стаття 64 проекту ТКУ передбачає, що умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок:

- 1) **переміщення;**
- 2) **переведення на іншу роботу.**

Зміна найменування посади, яку обіймає працівник, без зміни обов'язків, що покладаються на працівника не вважається зміною умов трудового договору і не вимагає згоди на це працівника.

Стаття 65 дає поняття переміщенню, яке відповідає ч. 2 ст. 32 КЗпП: «Роботодавець має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації,



якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

Разом з тим, у проекті ТКУ профспілки визначені як суб'єкти трудових відносин; роботодавець має право видавати накази, розпорядження у передбачених законом випадках тільки після узгодження їх з профспілками або після проведення з ними консультацій; 50 статей проекту передбачають обов'язок роботодавців звертатися до профспілок при вирішенні питань нормування праці, її оплати та охорони, режиму робочого часу і часу відпочинку, встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку, звільнення працівників з ініціативи роботодавця та інших; профспілки представляють інтереси працівників при укладанні колективних договорів і угод, при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів; колективно-договірному регулюванню трудових відносин присвячено близько 60 статей проекту; профспілки мають право здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, вносити пропозиції про усунення виявлених порушень та ініціювати звільнення роботодавців за допущені ними порушення трудового законодавства.

Порівняно з діючим трудовим законодавством, у проєкті ТКУ регулюється низка важливих питань, зокрема: формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їхньої честі й гідності у трудових правовідносинах; визнання цивільно-правових відносин трудовими; порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення; уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом; установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

У проєкті Трудового кодексу, є деякі дискусійні положення, які, на нашу думку, можуть обмежувати права людини. Серед них ст. 30, яка передбачає, що роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це обумовлено особливостями виробництва, але обов'язково попередивши працівників про застосування технічних засобів.

Висновки. Таким чином, підбиваючи підсумок, можна сказати, що проект Трудового кодексу України має як ряд переваг, так й недоліків. Деякі технічні недоліки та недоробки авторів законопроекту, ми сподіваємося, будуть виправлені в наступному читанні.

Список літератури

1. Фурье Ф. М. Ш. Избранные сочинения. Том 1. Теория четырех движений и всеобщих судеб prospects и анонс открытия. – М.: Государственное социально-экономическое издательство, 1938. – 311 с.
2. Трудовой кодекс України. Проект [Електронний ресурс] – Прийнятий Верховною Радою України в першому читанні 11.12.2003 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689 rada.cov.ua – Назва з екрана.
3. Трудовий кодекс України. Проект [Електронний ресурс] – Прийнятий Верховною Радою України в першому читанні 20.05.2008 р. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 – Назва з екрана.
4. Трудовий кодекс України. Проект [Електронний ресурс] : Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 – Назва з екрана.

Стаття надійшла 15.09.2017 р.

А. Н. Комаренко, старший преподаватель
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

**«ЧТО ДЕНЬ ГРЯДУЩИЙ НАМ ГОТОВИТ...»
(ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ)**

Резюме

В статье исследуются и анализируются отдельные нормы проекта Трудового кодекса Украины относительно защиты трудовых прав и гарантий работников.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса Украины; заключение, изменение, прекращение трудового договора; перемещение, перевод на другую работу; рабочее время и время отдыха; профсоюзы.

A. N. Komarenko, Senior Lecturer
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

**«WHAT IS THE FUTURE PREPARING FOR US...»
(ON THE PROJECT OF THE LABOR CODE OF UKRAINE)**

Summary

The article deals with and analyses separate norms of the Project of the Labor Code of Ukraine that regard labor rights and guarantees for employees.

Key words: the Project of the Labor Code of Ukraine; entering into, changes and termination of a labor contract; transfer to another workplace and to another job; working hours and rest time; trade unions.