

А.М. Комаренко

ст. викл.

ЩОДО ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Дерегуляція (від лат. regula – правило; англ. deregulation) – скасування чи скорочення державного регулювання в певній галузі суспільних відносин. Як правило означає зменшення контролю держави над веденням бізнесу.

Не викликає будь-яких сумнівів той факт, що у процесі реформ, що здійснюється в нашій державі, одне з пріоритетних місць має належати реформуванню трудових відносин. Більшість галузей права вже отримали сучасні кодифіковані акти, а деякі з них взагалі

встигли оновитися й по кілька разів. За цих обставин не зовсім прийнятною можна вважати ситуацію у сфері регулювання суспільно-трудових відносин. Тут основним джерелом права все ще залишається радянський Кодекс законів про працю, ухвалений у 1971 р. Навіть із тими значними змінами цей Кодекс вже неспроможний забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин і це, зрештою, позначається на гарантуванні прав і свобод найманих працівників.

В Україні, починаючи з 2001 року було розпочато роботу з підготовки реформування трудового законодавства.

На цей час у Верховній Раді України зареєстровані три проекти **Закону України про працю**: 28.12.2019 № 2708 від Кабінету Міністрів України [1]; 11.01.2020 р. № 2708–1 від Н. Королевської та ін. [2]; 16.01.2020 р. № 2708–2 від Ю. Тимошенко та ін. [3].

21.09 2021 р. був прийнятий за основу проект **Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин** (далі – проект № 5388), поданий Кабінетом Міністрів України [4].

Разом з тим, враховуючи загально-теоретичні засади трудового права: історію виникнення трудового права (як результат боротьби робітничого класу за свої економічні і соціальні права); особливості методу правового регулювання (поєднання імперативного і диспозитивного способу), принципи трудового права (свобода трудового договору, захист трудових прав працівників тощо); функцію соціального й правового захисту, – уваги заслуговують, насамперед, вищевказані проекти законів від Кабінету Міністрів України, особливо щодо дерегулювання трудових відносин, в яких пропонується дійсно скоротити державне регулювання, зменшити контроль держави в трудових відносинах, що протирічить загально-теоретичним засадам трудового права.

Так, згідно ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними (норма імперативного характеру) [5, ст. 9]. Одночасно, ст. 9–1 КЗпП надає право підприємствам, установам, організаціям в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Підприємство

може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу(норма диспозитивного характеру) [5, ст. 9–1]. **Проектом № 5388** пропонується доповнити ст. 9–1 частиною 3 наступної редакції: *«У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового»* [4, ст. 9–1]. Що це за додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, додаткові умови припинення трудового договору?!?

У чинному КЗпП такі випадки передбачені щодо контрактів: *«Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України»* [5, ст. 21]. Ці **особливості** контракту викликають багато спірних питань у судовій практиці [6].

Проект № 5388 передбачає, що додаткові підстави припинення трудових відносин можуть бути встановлені у строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі [4, ст. 23–1].

Конституція України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення [7, ч. 6 ст. 43], під яким розуміється звільнення працівника з підстав, не передбачених законодавством, у зв'язку з чим у законодавстві визначений вичерпний перелік підстав, за якими можливо припиняти трудовий договір. Не можна надавати право встановлювати додаткові підстави і умови припинення трудового договору роботодавцю (а така пропозиція буде виходити тільки від нього).

Щодо строкових трудових договорів. Стаття 23 КЗпП визначає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, **або інтересів працівника** та в інших випадках, передбачених законодавчими актами[5, ст. 23]. Як позитив, слід відзначити, що у проекті № 5388 перелічені підстави (13), при яких може укладатися

строковий трудовий договір, в тому числі «за ініціативою працівника» [4, ст. 23–1].

Обмеження випадків укладання строкового трудового договору, який не може бути розірваний з ініціативи працівника до його закінчення, відповідає принципу трудового права щодо свободи праці і свободи трудового договору для працівника, коли він добровільно погоджується на укладання трудового договору і при бажанні може його розірвати [5, ст. 38]. У роботодавця така свобода частково обмежена – він може розірвати трудовий договір тільки з підстав, передбачених законодавством [5, ст. ст. 40–41]. Умова щодо укладання строкового трудового договору «в інтересах працівника» або «за ініціативою працівника» на практиці не відповідає дійсності – ця «ініціатива» чи «інтерес» пропонується тільки роботодавцем, як і додаткові права, обов'язки, умови припинення трудового договору.

Запропонована **проектом № 5388** дерегуляція трудових відносин має негативні наслідки щодо питань робочого часу, часу відпочинку тощо.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про працю» від 28.12. 2019 р. № 2708. Проект. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 30.10.2021).
2. Закон України «Про працю» від 11.01. 2020 р. № 2708–1. Проект. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01127A.html (дата звернення: 30.10.2021).
3. Закон України «Про працю» від 16.01. 2020 р. № 2708–2. Проект. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930 (дата звернення: 30.10.2021).
4. Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин від 15.04.2021 р. Проект. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1757–20#Text> (дата звернення: 30.10.2021).
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08> (дата звернення: 30.10.2021).
6. Контракт у трудовому праві: аналіз судової практики. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/kontrakt-u-trudovomu-pravi-analiz-sudovoyi-praktiki.html> (дата звернення: 30.10.2021).
7. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.