

Полтавський юридичний інститут

Імені Ярослава Мудрого

Студент 4 курсу

Група 42-III

Дудка І.С.

Новації проекту трудового кодексу

Необхідність прийняття Трудового кодексу України зумовлена змінами в системі суспільних відносин, зокрема у сфері праці.

Виразно окреслилася незліченна кількість проблем, вирішити які можливо лише засобами трудового права. Прийняття нового кодифікованого акта в сфері трудового права вже давно на часі й з огляду на те, що основу трудового законодавства в нашій державі донині становить Кодекс законів про працю України (КЗпП), який діє ще з 1 червня 1972 року. і об'єктивно не відображає сучасні економічні процеси та реалії правового регулювання трудових відносин. Сучасні принципи формування та функціонування ринку праці вже не вписуються в норми КЗпП.

Відтоді Верховна Рада прийняла понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок чого з 265-ти статей та преамбули першої редакції КЗпП суттєвих змін зазнали 235 статей (деякі — неодноразово).

Проект ТК містить 436 статей, розміщених у дев'яти книгах. **з його прийняттям буде визнано такими, що втратили чинність ряд нормативних актів**, оскільки їх положення увійдуть до пТК. Серед них: Кодекс законів про працю України, закони України: «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

У своїй доповіді я виділив основні новації які передбачені пТКУ

1.Контроль за виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів (стаття 30) Крім того, що ця норма дозволяє роботодавцеві слідкувати за працівника за

допомогою відеокамер, так і дозволяє читати електронну переписку і записи телефонних розмов. На мою думку, ця норма призведе до «невиправданого психологічного тиску на працівника» і саме головне що ця норма суперечить Основному Закону, який гарантує кожному таємницю листування і особистої недоторканості.

2. Трудова функція працівника чи ДОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ?

Якщо обсяг роботи за трудовою функцією «не забезпечує повну зайнятість», роботодавець може домовитися з працівником про покладення на нього додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. Якщо «додаткова» робота є нижче оплачуваною, аніж основна, то доплати не здійснюватимуться (стаття 37).

3.ДОВШЕ ВИПРОБУВАННЯ.

Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом. (стаття 41).

4.СПРОЩЕНЕ ЗВІЛЬНЕННЯ

Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням суб'єкт малого підприємництва попереджує за один місяць, а не за два (стаття 89).

Нова підстава для звільнення педагогів — вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою (стаття 93).

Дозволяється звільнення за розголошення комерційної таємниці, непередбачених обставин (торнадо, ураган, масштабна пожежа, повінь, епідемія), порушення правил технічної безпеки, недостатню кваліфікацію і навіть за не пройдений вчасно медичний огляд.

Стаття 86 проекту допускає можливість свавільних масових скорочень працівників по волі роботодавця без жодних варіантів їх захисту.

Стаття 92 проекту дозволяє роботодавцям звільняти працівників, що обслуговують фінансові та матеріальні цінності, за втратою довіри, навіть якщо це взагалі і не пов'язано із роботою.

Стаття 92 проекту дозволяє роботодавцю звільняти працівника за скоєння «аморального вчинку», навіть якщо цей вчинок зроблений і не на роботі. Зрозуміло, що тут «аморальність» чи «не аморальність» буде визначати сам роботодавець одноосібно.

Стаття 108 проекту брутально позбавляє матерів-одиначок існуючого на даний час захисту та дозволяє роботодавцям їх звільняти під будь-яким приводом.

На мою думку ці норми пТКУ, які передбачають звільнення працівника являються його плохими рисами, як приклад можна навести такий випадок, якщо працівник не вчасно пройшов медичний огляд, та сама флюорографія, тому що був зайнятий квартальним (річним) звітом чи іншим проектом пов'язаним з його трудовими обов'язками, роботодавець замість похвали цього працівника в праці звільнити.

5.ТИМЧАСОВІ ДОГОВОРИ.

Передбачено широкі можливості для застосування дискримінаційних строкових відносин. Строк договори укладаються на час виконання роботи, «строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою». Дозволено укладати їх також з педагогами та журналістами. Трудовий договір строком до двох місяців може бути розірваний у разі припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру або нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника за тиждень (стаття 61).

6.ПРИМУСОВЕ ПЕРЕВЕДЕННЯ.

Стаття 65 проекту дозволяє роботодавцю переводити працівників на інше місце роботи (навіть в інше місто) без їхньої згоди.

Роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, спричиненого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, невідвратною силою або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця (стаття 70). Сьогодні роботодавець змушений оплачувати період простою, якщо він стався не з вини працівника.

7. БЕЗПРАВНІСТЬ ПРОФСПІЛОК.

Звільнення членів профспілки допускається після «погодження» з профкомом, а не після отримання згоди (стаття 111).

Допускається звільнення всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (стаття 112).

Не потребується навіть погодження, якщо працівника звільняють «на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» (стаття 93). Сюди віднесено такі підстави: систематичне невиконання трудових обов'язків, прогул, поява на робочому місці у нетверезому стані і т.д. Фактично, роботодавцеві буде простіше звинуватити працівника у таких порушеннях трудової дисципліни і профспілка не зможе перешкодити звільненню.

Звільнення вагітних або одиноких матерів у зв'язку з «невиконанням або неналежним виконанням ними трудових обов'язків», а також право залучати їх до надурочних і нічних роботах. На практиці це означатиме повне відсутність роботи для жінок, що мають або готуються завести дітей. При цьому, при прийнятті на роботу молодих дівчат, роботодавці мають право цікавитися, які у неї плани на майбутнє материнство. У разі ж, якщо пані завагітніла і пішла в декрет будучи офіційно трудовлаштованою і це прописано в її трудовому договорі, начальство має право звільнити її без вихідної допомоги (стаття 31, значно розширює повноваження роботодавця щодо визначення змісту трудового договору). При цьому, згідно чинному ТК, матері-одиначці практично гарантується недоторканність. Її можуть

звільнити лише у разі ліквідації підприємства і тільки після того, як роботодавець підшукає їй нове місце.

8. НАДУРОЧНІ БЕЗ ДОЗВОЛУ ПРОФСПІЛКИ.

Для залучення до надурочних робіт та робіт у вихідні достатньо письмової згоди працівника. Це дозволить «атомізувати» працівників — поодиноці кожного з них легше змусити до роботи на умовах начальства. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи при попередньому «повідомленні» профспілки (стаття 141), тоді як сьогодні потребується дозвіл профспілки (стаття 64 чинного КЗпП). Залучення до роботи у вихідні дні навіть не потребує дозволу профспілки — копія відповідного наказу надсилається профспілці після його видання (стаття 150).

Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), лише за їх письмовою згодою. (Стаття 291).

9. ОДНОБІЧНІ ПРАВИЛА.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем «за погодженням» з профкомом, а суб'єктом малого підприємництва – самостійно (стаття 254). Тоді як сьогодні Правила можуть затверджуватись лише спільно роботодавцем і профспілкою (стаття 142 чинного КЗпП).

10. НОРМАТИВНІ АКТИ РОБОТОДАВЦЯ.

На мій погляд це також одна із плохих норм пТКУ адже нормативний обсяг трудового регулювання, що виходить за межі Трудового кодексу, перекладається на так звані «нормативні акти роботодавця», які приймаються роботодавцями в одноосібному порядку та не потребують погодження з профспілками.

Якщо не укладено колективний договір, то відповідні питання можуть бути урегульовані нормативними актами роботодавця (стаття 12). Наприклад

таким актом може бути встановлено шестиденний робочий тиждень (стаття 127).

11.ЗМЕНШЕННЯ ЗАРОБІТКУ.

Суб'єкти малого підприємництва повідомляють про зменшення заробітної плати за один місяць, а не за два (стаття 210).

На працівника, який пройшов підвищення кваліфікації, може бути покладено обов'язок відпрацювати строк, який не обмежено (стаття 307).

Якщо ж працівник вирішить звільнитись (наприклад, через погіршення умов праці), то він змушений виплатити компенсацію. Відсутня норма про те, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу (стаття 235 чинного КЗпП).

11. Відпустки та Вихідні.

Розширено можливості колективного і індивідуального регулювання відносин робочого часу і часу відпочинку, встановлення, заміни і перегляд норм праці. В текст проекту включено норми законів «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці».

Серед видів відпусток є нові:

- додаткова трудова відпустка за стаж роботи (але вона фактично існувала оскільки передбачена законом «Про відпустки»);
- заохочувальні відпустки.

Розширено перелік підстав для надання відпусток в зв'язку з навчанням. Додано навчання в навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі.

Збільшено тривалість мінімальної відпустки з 24 календарних дні до 28 календарних днів. При цьому для деяких категорій працівників залишено меншу тривалість відпустки ніж 28 календарні дні (працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів, тривалістю 26 календарних днів, а глибиною 150 метрів і більше - 28 календарних днів; інвалідам III групи - 26 календарних днів).

Відпустка у проекті є правом працівника, але виконання графіка щорічних трудових відпусток є обов'язковим для роботодавця і для працівника.

Стаття 158 проекту допускає залучення окремих категорій працівників до роботи у вихідні та святкові дні без їхньої згоди.

Та ж Стаття 158 проекту позбавляє працівників подвійної оплати за роботу у вихідні дні.

На мою думку пТКУ це вірний напрямок розвитку трудового законодавства в нашій країні, але у будь-якому випадку, над проектом дійсно доведеться потрудитися тому що він лобіює інтереси роботодавців і суттєво ігнорує права працівників, що в деякій мірі перетворює їх на рабів.