

Анотація

Прудніков В. А. **Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу.** — Стаття.

Зарубіжне трудове законодавство до числа обов'язкових умов трудового договору, як правило, відносить: місце роботи; час початку роботи і строк трудового договору; трудову функцію працівника; режим праці й відпочинку; умови й розмір оплати праці. Такий підхід має бути обов'язково врахований при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, обов'язкові умови, зарубіжний досвід.

Аннотация

Прудников В. А. **Обязательные условия трудового договора в Украине и зарубежных государствах: попытка сравнительно-правового анализа.** — Статья.

Зарубежное трудовое законодательство в число обязательных условий трудового договора, как правило, включает: место работы; время начала работы и срок трудового договора; трудовую функцию работника; режим труда и отдыха, условия и размер оплаты труда. Такой подход должен быть обязательно учтен при доработке проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, обязательные условия, зарубежный опыт.

Summary

Prudnikov V. A. **Mandatory conditions of employment in Ukraine and foreign countries: an attempt to comparative legal analysis.** — Article.

Foreign labor laws in the number of mandatory conditions of the employment contract usually includes: place of work; start time and duration of the employment contract; employee labor function; work and rest; conditions and wages. Such an approach should be taken into account when necessary revision of the draft Labour Code of Ukraine.

Keywords: employment contract, the contents of an employment contract, binding conditions, foreign experience.

УДК 349.235(477): 331.32

О. А. Трюхан

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

В умовах переходу України до ринкових відносин досить актуальною постає проблема вдосконалення трудового законодавства, що відіграє ключову роль у забезпеченні матеріального та культурного рівня населення, його подальшого розвитку як соціально захищеної нації. Одним із чинників у вирішенні цього питання є необхідність розробки та прийняття нового Трудового кодексу України.

Після здобуття Україною незалежності одним із першочергових завдань розбудови демократичної, соціальної та правової держави стало формування власної законодавчої бази, в тому числі і в галузі трудового права. Робота в цій сфері полягає в комплексному оновленні трудового законодавства, яке б відпо-

відало ринковим відносинам та міжнародним стандартам. Відповідних змін потребує і законодавство про відпустки.

Людина, яка працює в Україні, має певні права, зокрема, право на відпустку. Але в нинішній соціально-економічній ситуації важливо не тільки мати право на відпустку, закріплене у Конституції та нормативних актах, а мати реальну можливість його реалізувати.

Серед авторів, які зверталися до вивчення окремих аспектів цієї тематики та внесли значний вклад в її розробку, необхідно відмітити вчених: Н. Б. Болотіну, В. С. Венедіктова, В. М. Венедіктову, Л. П. Гаращенко, Г. С. Гончарову, С. В. Дріжчану, Д. О. Карпенка, А. Р. Мацюка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, В. С. Стичинського, Г. І. Чанишеву, Н. М. Хуторян та інших.

Мета даної статті розглянути основні напрямки вдосконалення механізму реалізації права на відпустку у проекті Трудового кодексу. Звернути увагу на проблеми, які виникають у процесі реалізації права на відпустку, та дослідити основні напрямки їх розв'язання шляхом аналізу норм проекту нового Трудового кодексу України, а також проаналізувати правове регулювання відпусток в сучасній Європі.

Ставши на шлях розвитку ринкової економіки, Україна потребує переосмислення та вдосконалення регулювання суспільних відносин, у тому числі й трудових. Ті норми, що були прийняті майже 30 років тому, не можуть працювати в нинішніх умовах, оскільки жорстке регулювання трудових відносин вичерпало себе. Тому назріла нагальна потреба реформування трудового законодавства відповідно до розвитку економіки та суспільних відносин.

Для того щоб розуміти всі недосконалості запропонованого проекту Трудового кодексу, необхідно знати, які конкретні проблеми він може спричинити у разі прийняття цього документа у сьогоднішньому його вигляді. Триває процес нормотворення, пов'язаний з кодифікацією і підготовкою проекту Трудового кодексу, і тривають пропозиції та зауваження учених-юристів щодо окремих положень кодексу і, зокрема, до глави 3 книги третьої, яка містить норми регулювання порядку надання відпусток найманим працівникам.

В цій статті наведемо ті можливі проблеми, які виникнуть у сфері надання відпусток. І тут потрібно зазначити, що правові норми, викладені у Трудовому кодексі, зокрема щодо регулювання відпусток, є кроком назад у законотворчості в порівнянні з існуючим регулюванням, оскільки вони можуть розцінюватися як обмеження прав працівників.

Так, ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р., яку ратифікувала Верховна Рада України, закріплює право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше як чотири тижні (п. 3) [1]. Україна не взяла зобов'язання за п. 3 ст. 2 ЄСХ(п), тому не можна вимагати встановлювати мінімальну відпустку у 28 календарних днів у новому Трудовому кодексі.

Згідно зі ст. 169 проекту Трудового кодексу щодо надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), підставою для якого є письмова заява працівника. У випадку, якщо наказ (розпоря-

дження) про надання відпустки не виданий, працівник не має права на свій розсуд визначати день початку відпустки [2]. Таким чином, незважаючи на узгоджений роботодавцем та працівником графік відпусток і подану працівником письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, працівник може опинитися в ситуації, коли роботодавець не видає наказ про відпустку. А це фактично блокує можливість використання працівником передбаченого Конституцією України права на відпочинок [3].

І це незважаючи на те, що відповідно до іншої статті (ст. 184) проекту виконання графіка є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника, а згідно з Законом України «Про відпустки» (ст. 10) роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше, ніж за 2 тижні до встановленої графіком дати [4].

Потребують узгодження також норми проекту, які передбачають порядок і час надання щорічної трудової відпустки. Згідно з п. 4 ст. 185 проекту ТК щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим працівником). Виникає питання, а як бути у тому випадку, коли профспілкової організації, а відповідно і профспілкового представника немає? Вирішуючи це питання, доцільно відтворити ч. 4 ст. 79 чинного КЗпП України, у зв'язку з чим п. 4 ст. 189 проекту викласти в такій редакції: «Черговість надання відпусток визначається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим органом, уповноваженим на представництво колективом найманих працівників».

Деякі положення проекту Трудового кодексу, якими регулюється питання надання та використання щорічних трудових відпусток, можна розглядати як зниження рівня гарантій трудових прав працівників. Зокрема, роботодавець наділяється правом одночасного надання відпустки всім працівникам (більшості працівників) підприємства або його структурного підрозділу, якщо характер діяльності підприємства позбавляє можливості надання відпустки працівникам у різний час з урахуванням їх інтересів та інших обставин. Іншими словами, працівник може бути позбавлений права в повній мірі розпорядитися своїм правом на відпустку за власним розсудом, що суперечить навіть іншим нормам проекту Трудового кодексу.

Крім того, у порівнянні з чинним Кодексом законів про працю, проект не враховує права на соціальну відпустку одиноких матерів (батьків) або осіб, які усиновили дитину. Також у проекті Трудового кодексу виключено положення про компенсацію проїзду на навчання у разі навчання без відриву від виробництва.

Слід визнати, що законодавство України про відпустки не є ідеальним, так як не в одному законі та жодному нормативно-правовому акті немає точного визначення відпустки, також при наданні відпусток, часто не зрозуміло, що означає поняття «відпустка», «основна відпустка», «додаткова відпустка» тощо. Теж саме можна сказати і про види відпусток, які врегульовані в ст. 4 Закону України «Про відпустки» або поняття «мінімальної відпустки», якому Закон

не дає визначення. Слід відмітити, що у главі «Відпустки» проекту ні загального визначення, що таке «відпустка», ні жодного з визначень видів відпусток («основна трудова відпустка», «додаткова трудова відпустка», «творча відпустка», «заохочувальна відпустка», «навчальна відпустка», «соціальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати») законодавцем не надається. Відсутність цих понять призводить до неточностей при віднесенні тієї чи іншої відпустки до окремого виду. У зв'язку з цим доцільно було б в окремій статті проекту ТК дати загальне визначення відпустки та кожного з її видів, адже понятійний апарат відпусток уже розроблений в юридичній літературі і може бути використаний законодавцем.

Потребує трудового уточнення й норми, які регулюють порядок надання та використання додаткових відпусток. Так, викликає заперечення редакція ст.180 проекту ТК, де зазначено: якщо працівник має право на щорічну додаткову відпустку за кількома підставами, додаткова відпустка надається йому лише за однією, обраною самим працівником. І далі зазначається, що порядок надання відпусток за кількома підставами визначається Кабінетом Міністрів України. Звідси випливає, що працівникові може бути надана щорічна додаткова відпустка за кількома підставами. Тоді чому б не визначити випадки і порядок надання додаткових відпусток за кількома підставами в самому проекті ТК і не залишати це на розсуд Кабінету Міністрів України?

Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то до 3 місяців збільшується термін відпустки без збереження заробітної плати за заявою працівника, тоді як згідно з Кодексом законів про працю цей термін не може перевищувати 15 днів на рік [5]. Крім того, проектом Трудового кодексу встановлюється можливість роботодавця тимчасово призупиняти роботу окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їх згодою відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців. Викликає певні заперечення і формулювання п. 2 ст. 199 проекту ТК, згідно з яким за наявності в працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за кількома підставами відпустка надається за однією з підстав на вибір працівника. Чи означає це, що працівник не може використати дві чи кілька відпусток без збереження заробітної плати одночасно, чи він вже не зможе використати відпустку без збереження заробітної плати за іншою підставою протягом робочого року взагалі? Цілком зрозуміло, що ця норма може бути неоднозначно витлумачена і застосована на практиці. Усі види відпусток без збереження заробітної плати мають цільове призначення і підстави, у зв'язку з якими вони надаються, у багатьох випадках є заздалегідь не передбачуваними (смерть рідних, одруження, хвороба тощо). Тому, якщо працівник використовує відпустку за однією з підстав, його не можна позбавляти права на відпустку за іншою підставою.

Важливим позитивним моментом проекту Трудового кодексу України, на нашу думку, є закріплення п. 1 ч. 2 ст. 194 оплачуваної соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 3 календарні дні для медичного обстеження.

Доцільно звернути увагу на досвід правового регулювання визначення тривалості щорічних відпусток в ТК РФ, який містить норму про те, що тривалість щорічної основної і додаткової відпусток максимальною межею не обмежується (ч. 1 ст. 120) [6]. Дане положення посилює юридичні гарантії права на відпочинок російських працівників в порівнянні із нормами чинного трудового законодавства України. Тому доцільно й актуально, враховуючи загальносвітову тенденцію до збільшення тривалості щорічної відпустки, внести зміни до Закону України «Про відпустки».

І тут потрібно зазначити, що, знаючи, яким чином роботодавці використовували і використовують цей інструмент у своїх цілях (відомими є факти, коли роботодавець просто змушує своїх працівників писати такі заяви під загрозою звільнення, переведення тощо), стає зрозумілим, що ця норма не буде стояти на захисті прав працівників.

Варто звернути увагу на правове регулювання відпусток в сучасній Європі. Щодо їх тривалості, то вона відповідає нормам міжнародного права, але в деяких державах Європи взагалі немає законодавчих актів про відпустки (наприклад, у Великобританії). У Франції, Німеччині чинні спеціальні законодавчі акти, що регулюють це питання. Тобто в деяких країнах питання про відпустки регулюється на рівні закону, в інших — колективних договорів [7].

Так, у Франції за один місяць роботи працівник отримує відпустку 2,5 дня, але загальна тривалість її не повинна перевищувати 30 робочих днів.

Федеральний закон Німеччини про відпустки від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх працівників і службовців, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через шість місяців роботи, що відповідає нормі, закріпленій у п. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132.

Крім цього, законодавством та колективними договорами в країнах Європи передбачені і інші види цільових відпусток: відпустка «себетікл»; відпустки для будівництва власного будинку, для запровадження власного бізнесу; відпустки для працівників, які не палять [8]. Таким чином, система заохочувальних відпусток в Європі має більш широке застосування, ніж в Україні.

Хотілось би зауважити, що на даний час можна спостерігати недостатній рівень нагляду за правовим регулюванням відпусток з боку держави. Тому відповідно існують деякі зловживання, особливо з боку роботодавців. Очевидно, що це пов'язано з переходом до ринкової економіки, в рамках якої всі роботодавці працюють щодо отримання прибутку, тому на проблеми і права працівників особлива увага не звертається, а від працівника вимагається максимальна віддача та докладання якомога більших зусиль [9]. Для прикладу, «de facto» забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд та заміна їх грошовою компенсацією, «de iure» на практиці роботодавцю зручніше замінити відпустку грошовим еквівалентом, чим втратити цінного працівника, навіть якщо і на короткий термін.

Підлягає критиці норма, що регулює питання надання творчої відпустки одному з авторів підручника чи наукової праці. Виходить так, що інші автори повинні давати згоду на це, тим самим відмовляючись від свого права на таку

відпустку. Але ж це — обмеження трудових прав працівника, що є неприпустимим. Думаємо, що буде доцільним нормативно закріпити поділ такої відпустки серед авторів, а також визнати право на творчу відпустку кожного з них, в залежності від їх вкладу в даній науковій праці.

Очевидно, що це лише деякі з тих проблем, з якими стикнуться працівники у сфері надання відпусток, але і вони засвідчують недосконалість цих положень проекту Трудового кодексу, які при їх бездумному прийнятті спричинять зниження гарантії права людини на працю в Україні.

Хочеться вірити, що народні депутати, готуючи проект ТК у Верховній Раді України, прислухаються до пропозицій учених-юристів, які сприяють удосконаленню норм проекту Трудового кодексу України, однозначному їхньому розумінню під час практичного застосування в майбутньому, а отже запобігатимуть виникненню зайвих трудових спорів між роботодавцями та працівниками.

Література

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 р., ратифікована 14.09.2006 р. // Міжнародні акти про права людини : зб. док. — М. : Вид. група НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — С. 52-62.
2. Трудовий Кодекс України : проект Закону України від 2 жовт. 2008 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://gska2.rada.gov.ua>.
3. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
4. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
6. Миронов В. И. Постатейный материал комментария Трудового кодекса РФ // Трудовое право. — 2002. — № 8.
7. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — М. : ТК Велби : Проспект, 2005. — 360 с.
8. Гарашенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Л. П. Гарашенко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2002. — 21 с.
9. Шалягіна Є. Особливості практичного застосування норм законодавства про відпустки // Праця і закон. — 2008. — № 6.

Анотація

Трюхан О. А. Правове регулювання відпусток за проектом Трудового кодексу України. — Стаття.

У статті розглянуті основні напрямки вдосконалення механізму реалізації права на відпустку у проекті Трудового кодексу. Звертається увага на проблеми, які виникають у процесі реалізації права на відпустку та досліджуються основні напрямки їх розв'язання шляхом аналізу норм проекту Трудового кодексу України, а також аналізується правове регулювання відпусток в сучасній Європі.

Ключові слова: відпустка, основна відпустка, додаткова відпустка, відпустка без збереження заробітної плати, графік відпусток.

Аннотация

Трюхан О. А. Правовое регулирование отпусков по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье рассмотрены основные направления совершенствования механизма реализации права на отпуск в проекте Трудового кодекса Украины. Акцентируется внимание на проблемы,

которые возникают в процессе реализации права на отпуск и исследуются основные направления их разрешения путем анализа норм проекта Трудового кодекса Украины, а также анализируется правовое регулирование отпусков в Европе.

Ключевые слова: отпуск, основной отпуск, дополнительный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, график отпусков.

Summary

Tryakhan O. A. Legal regulations of vacations by the Draft Labour Code of Ukraine. Article.

The article discusses the basic directions of improvement «the right to leave» in Labour Code draft. The author pays attention to the problems arising during the «right to leave» implementation and investigates the main directions of their solution by analyzing Labour Code of Ukraine draft and legal regulation of holidays in Europe today.

Keywords: leave, major leave, additional leave, social leave, leave without pay, leave schedule.

УДК 349.2:331.105.22/24

Д. В. Могила

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ПРАЦІВНИКІВ

Ефективне врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, врахування при такому врегулюванні особливостей цих відносин є першочерговою задачею. Проте це не враховується законодавством про працю. Нормативно встановлюються лише фрагментарні правила, що регулюють трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. З огляду на викладене слід визнати актуальним звернення до проблеми тенденцій розвитку трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників.

Проблема правового врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників на матеріалах законодавства про працю Російської Федерації досліджувалась в кандидатській дисертації Д. Р. Акоповим [1]. В Україні до цієї проблеми звертався В. Л. Костюк [2]. Методологічним підґрунтям дослідження проблеми, про яку йдеться, можуть бути визнані також роботи М. Г. Александрова, Б. К. Бегічева, О. М. Бухаловського, В. М. Скобелкіна та А. М. Слюсара.

Метою цієї статті є виявлення тенденцій в розвитку правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Одна із цих тенденцій полягає в лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників. Лібералізація — це або повернення до цивільно-правових засобів регулювання трудових відносин, до того регулювання трудових відносин, яке існувало в період, коли трудове право ще не виникло, або відмова від існуючих трудо-правових засобів захисту інтересів працівників.