

НЕДОЛІКИ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Саранцева-Серветник Анна Ігорівна

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Богачев Р. М.

доцент кафедри філософії, кандидат філософських наук

Після проголошення Незалежності України та становлення на шлях демократизації та соціалізації держави і суспільства виникли потреби у вдосконаленні законодавства. Трудове право не є винятком. Прийнятий у 1971 році Кодекс Законів про працю, який побудований у соціалістичній державі, не дивлячись на суттєві зміни, майже у повному обсязі є дійсний і на сьогодні. Для побудови демократичної держави є важливим аспектом приведення трудового законодавства у відповідність до норм Конституції України та потреб соціального розвитку.

З переходом держави до ринкової економіки виникла проблема у взаємостосунках роботодавця та працівника, також забезпечення належних умов праці.

Широкого обговорення серед суспільства України викликало подання до Верховної Ради України нового Трудового Кодексу, зареєстрованого за № 1108 від 04.12.2007 року.

За цим кодексом, хотілося б зупинитися на деяких, на мій погляд, важливих для суспільства недоліках. Одним з них є необмежений робочий час: у ч. 4 ст. 143 дозволяється максимальну тривалість роботи протягом тижня збільшити до 48 годин (згідно діючого законодавства 40 годин на тиждень, робота понад встановлену тривалість, вважається надурочною, та оплачується у подвійному розмірі). Також, потрібно зауважити, що більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, за наявності достатніх підстав, понаднормова робота більше не буде вимагати оплати у підвищеному розмірі. У ч. 3 ст. 143 максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин [2, с.64].

Дуже цікавою, з точки зору дотримання прав працівника, є ч.1 ст. 28 Проекту: «Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками

трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва» [2, с.15]. Що таке використання технічних засобів, це – відео-зйомка, Інтернет відвідування, контроль внутрішньо-офісних чатів. Передбачено, що така фіксація без попередження працівника не може відбуватися, оскільки це є приниженням його честі і гідності. У статті вказується, що невиконання роботодавцем цих вимог тягне відповідальність згідно закону, але насправді законотворці посилаються на неузгаальнену статтю цивільного законодавства.

Також дуже цікавим є питання про відпустки. Потрібно зазначити, що правові норми, викладені у Проекті Кодексу, зокрема щодо регулювання відпусток – гірші за існуючі і можна їх зрозуміти як обмеження прав працівників. Згідно зі ст. 169 Проекту Трудового Кодексу щодо надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ або розпорядження, письмова заява працівника є підставою [2, с.74]. У випадку, якщо наказ або розпорядження не виданий, працівник не має права як йому заманеться призначити день початку відпустки, навіть якщо є узгоджений з роботодавцем графік відпусток. Тобто працівник може опинитися в ситуації, коли роботодавець може не видати наказ про відпустку. А це блокує можливість використання працівником передбаченого Конституцією України право на відпочинок. І це не дивлячись на те, що відповідно до ст. 84 Проекту виконання графіку є обов'язковим [2, с.37-38]. А згідно ст. 10 Закону України «Про відпустки» роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленої графіком дати початку відпустки [1]. Деякі положення проекту Трудового Кодексу, можна розглядати як зниження гарантій трудових прав працівників. Так роботодавець наділяється правом одночасно надати відпустки всім працівникам підприємства, тобто, працівник може бути позбавлений можливості взяти відпустку за власним розсудом, що суперечить навіть іншим нормам Проекту Трудового Кодексу.

Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то їх строк збільшено до 3-х місяців, тоді як згідно Кодексу Законів про Працю від такої відпустки не може перевищувати 15-ти днів на рік.

Знаючи яким чином роботодавці роблять все на практиці, стає зрозумілим, що ця норма не буде стояти на захисті прав працівників.

Через нестабільну ситуацію в Україні, прийняття Трудового Кодексу відкладається на невизначений термін.

В цій статті описані лише деякі проблеми, з якими працівникам, на жаль, доведеться стикнутися при прийнятті даного Проекту. На мою думку, при написанні Проекту Трудового Закону потрібно приділити багато часу, задіяти юристів, профспілки, все ще раз ретельно зважити, переглянути, вдатися до прикладів демократичних держав, думати не тільки про роботодавців, а й про працівників, які, можна сказати, продають свої сили як фізичні, так і інтелектуальні.

Список використаних джерел.

1. Закон України «Про відпустки» Розділ II. Щорічні відпустки ст. 10
2. Проект Трудового Кодексу України за № 1108 від 04.12.2007 року ст. с.15, с.64, с.74 с.37-38