

Список бібліографічних посилань:

1. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. 2002. №1. С. 39 – 47
2. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев // М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М. 1998. 263 с.

УДК 349. 2 (477)

Валентина Василівна ГОНЧАРУК,

доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8157-0130>

НОВЕЛИ ЗАКОНОДАВЦЯ У СФЕРІ ПРАЦІ

28 грудня 2019 року до Верховної Ради України було подано проект Закону «Про працю» (№ 2708). Суб'єктом права законодавчої ініціативи виступив Кабінет Міністрів України. У пояснювальній записці до законопроекту автори зауважили, що чинний Кодекс законів про працю України є радянським як за змістом, так і за духом і формувався в умовах індустріальної економіки та існування системних великих підприємств. Відтак, у сучасних умовах є нагальна необхідність адаптації трудового законодавства до потреб нових відносин та нових сфер економіки. На думку авторів законопроекту, прийняття проекту Закону України «Про працю» забезпечить ефективне правове регулювання трудових правовідносин.

Отже, проект Закону «Про працю» складається з десяти глав (98 статей) й, у разі його прийняття, замінить КЗпП та низку законів, у тому числі «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству» та ін. Також проект передбачає низку змін до інших законів та кодексів. Так, ст. 11 закону «Про житлово-комунальні послуги» доповнять частиною четвертою, яка передбачає скасування права на пільги та субсидії у разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору.

Коротко оглянемо окремі аспекти пропонованого законопроекту.

1. Рівність трудових прав громадян. Як і в чинному законодавстві забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці через колір шкіри, політичні та релігійні переконання, стать, сексуальну орієнтацію, вік, стан здоров'я, вагітність, інвалідність тощо. Крім того, у проекті прописали заборону мобінгу працівників, психологічного та економічного тиску, створення нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівну оплату праці за аналогічну працю. Не вважатиметься дискримінацією у сфері праці встановлені законами відмінності, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

2. Трудові книжки. У проекті зазначено, що облік трудової діяльності працівників здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб. Тобто паперові трудові книжки залишаться у минулому. Прикінцевими положеннями проекту встановлено, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність тільки до дня набрання чинності цим Законом, а роботодавці протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані видати трудових книжок працівникам. На кожного працівника у реєстрі буде заводитися персональна електронна облікова картка, частина картки відображатиме загальний страховий стаж особи, у тому числі набутий нею за період до 1 січня 2004 року.

3. Трудовий договір. Підставою для виникнення трудових відносин буде трудовий договір, який укладається тільки в письмовій формі (можна в електронному вигляді з цифровим підписом). Відзначимо, що трудового договору у формі контракту у проекті відсутній, а всі раніше укладені контракти вважатимуться строковими трудовими договорами. Передбачено 7 видів трудових договорів: 1) безстроковий; 2) строковий (не більше ніж на 5 років); 3) короткостроковий (до двох місяців); 4) сезонний; 5) з нефіксованим робочим часом. За цим договором обов'язок виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно. Задля попередження зловживань зі сторони роботодавців, у проекті обмежили кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця (не більше 1/10 загальної кількості); 6) учнівський трудовий договір; 7) трудовий договір з домашнім працівником (робота обслуговування домашнього господарства). Зміст трудового договору передбачатиме 13 обов'язкових умов, зокрема, договір має містити характеристику або опис виконуваної роботи, тривалість оплачуваної відпустки, структуру і розмір заробітної плати, тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

4. Боротьба з незадекларованою працею. Однією з новацій законопроекту є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності, що унеможливить підміну укладання трудових договорів цивільно-правовими та запобігатиме неофіційному працевлаштуванню.

5. Робочий час. Нормальна тривалість робочого часу складатиме 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки діяльності. Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Оплата праці при застосуванні надурочних робіт здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим або колективним договором. При цьому оплата праці має бути принаймні на 20% вищою за ставку. Зараз при почасовій оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полуторному розмірі, а за наступні години в подвійному. До роботи в нічний час дозволять залучати жінок з дітьми до трьох років. Також серед нововведень: гнучкий режим робочого часу, дистанційна (надомна) робота та зміна умов оплати за роботу у вихідні дні (встановлюється трудовим договором, а не оплачується в подвійному розмірі). Дистанційні працівники

зможуть розподіляти робочий час на свій розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу.

УДК 342. 922. 082. 6

Софія Вікторівна ДАНИЛІВ,

суддя Краснорамійського міського районного суду Донецької області, кандидат юридичних наук

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРИСЯГИ НАРОДНИМ ДЕПУТАТОМ УКРАЇНИ

З моменту започаткування інституту присяги в інституті публічної служби, присяга первинно мала зміст релігійного обряду, яким скріплювалось урочисте прийняття особою зобов'язання. Нині ж присяга має нормативний характер із визначенням юридичної відповідальності за її порушення. Зокрема в Україні чинним законодавством передбачено юридичну відповідальність за порушення присяги для низки службовців публічної служби. Наприклад, для суддів, прокурорів, військовослужбовців, державних службовців, тощо. Водночас присяга народного депутата України ще має символічно-церемоніальний та декларативний характер, оскільки юридична відповідальність за порушення присяги відсутня.

Питанню дослідження механізму адміністративно-правового регулювання відповідальності за порушення присяги службовцями публічної служби приділяли увагу такі вчені-адміністративісти, як: С. С. Алексєєв (1), О. М. Бандурка (2), Ю. П. Битяк (3), В. В. Галунько (4), В. К. Колпаков (5), О. Ф. Скакун (6) та інші науковці.

Так, в одну із слушних зауважень С. В. Прилуцького є що, присяга – це тільки урочиста обіцянка додержуватись певних зобов'язань чи конкретна клятва (зобов'язання) – акт, який породжує юридичні наслідки? (7, с. 109-110).

На сьогоднішній день присягу в Україні складають: Президент України, народні депутати України, судді, члени Вищої ради правосуддя, державні службовці, військовослужбовці, прокурори, тощо.

Статтею 79 Конституції України (8) визначено, що перед вступом на посаду народний депутат України складає перед Верховною Радою України присягу такого змісту: «Присягаю на вірність Україні. Зобов'язуюсь усіма своїми діями боронити суверенітет і незалежність України, дбати про благо Вітчизни і добробут Українського народу. Присягаю додержуватися Конституції України та законів України, виконувати свої обов'язки в інтересах усіх співвітчизників».

Однак, якщо проаналізувати текст присяги судді та народного депутата, то у присязі народного депутата, наприклад, взагалі відсутнє положення щодо дотримання етичних принципів, як це визначено у присязі судді чи адвоката.

Також слід зазначити, що ні Конституція України, ні інші Закони України та підзаконні акти не містять норм щодо юридичної відповідальності народного депутата України за порушення не тільки правил етичної поведінки, але і присяги в цілому.

На нашу думку, відсутність етичних принципів у присязі народного депутата України має певні ризики, оскільки не спонукає такого до підвищення