

Кучма О.Л., д.ю.н.,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Розвиток відносин зумовлює внесення змін до нормативно-правових актів, якими вони регулюються. Проте, інколи зміни до законодавства викликають більше питань, ніж було до їх запровадження.

Так, наприклад, дещо дискусійним є перелік обов'язків роботодавця, передбачений статтею 29 КЗпП, зокрема, до початку роботи працівника роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про місце роботи, трудову функцію (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи, розмір оплати праці ... [1].

Але місце роботи, трудова функція, дата початку виконання роботи, розмір оплати праці є істотними умовами трудового договору, без досягнення згоди з яких трудовий договір не може бути укладеним. Тому про всі вищезазначені питання роботодавець не інформує працівника, а спільно з працівником вирішує, та за умови досягнення згоди обома сторонами щодо істотних умов трудового договору такий договір укладається.

Дейнека В.С. у праці «Істотні умови трудового договору», звертає увагу на необхідність закріплення на законодавчому рівні істотних умов трудового договору та відносить до обов'язкових умов місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця-юридичної особи); часу початку роботи; трудової функції; прав та обов'язків працівника; прав і обов'язків роботодавця; режиму праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця [2, с. 162].

Слід розмежовувати (в т.ч. і на законодавчому рівні) інформацію, яку роботодавець зобов'язаний надати працівнику та умови трудового договору, які мають бути погоджені сторонами (а не доведені до відома однією стороною іншій). Тому доцільно доповнити КЗпП статтею «Істотні умови трудового договору» та переглянути статтю 29 КЗпП на предмет того, яку інформацію слід залишити в ній, а яка інформація є істотною умовою трудового договору та підлягає регулюванню іншою статтею КЗпП.

Також дещо дискусійне формулювання частини третьої статті 38 КЗпП в нинішній редакції: «Працівник має право у визначений ним строк

розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили».

Закон, яким в т.ч. ч. 3 статті 38 КЗпП викладена у новій редакції мав на меті (як зазначено у пояснювальній записці до законопроекту) захистити учасників трудових відносин від різних форм мобінгу і встановити адміністративну відповідальність за такі дії [3]. Проте внесена зміна до ч. 3 ст. 38 КЗпП може ускладнити становище працівника, який виявив бажання розірвати трудовий договір через порушення роботодавцем його трудових прав, не пов'язаних з мобінгом.

Задля уникнення різного тлумачення ч.3 ст.38 КЗпП доцільно викласти її в наступній редакції: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору».

Література

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.02.2023).

2. Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Вип. 58, Т. 1, 2019. С. 160–163. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/2._pz_pzu_zminy_zarobigannya_korupciyi_1.docx.pdf (дата звернення: 10.02.2023).

3. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці». URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/2._pz_pzu_zminy_zarobigannya_korupciyi_1.docx.pdf (дата звернення: 10.02.2023).