

ПРОЄКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗМІСТУ**THE DRAFT OF THE LABOUR CODE OF UKRAINE:
CONCEPTUAL ISSUES OF THE CONTENTS**

**Тищенко О.В., д.ю.н., професорка,
професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка**

У статті досліджується проблематика сучасних тенденцій та перспектив вдосконалення законодавства про працю шляхом його дерадянїзації, систематизації та кодифікації.

Аналізуються положення змісту Проекту Трудового кодексу України в аспекті їх відповідності Конституції України, міжнародно-правовим актам та принципам правової обґрунтованості та необхідності.

Розглядається відповідність міжнародно-правовим актам положень закріплених у Проекті ТКУ щодо реалізації принципу правової презумпції існування трудових правовідносин в контексті визначення ознак існування трудових відносин.

Звертається увага на дискусійність віднесення Гіг-контрактів лише до виду цивільно-правових угод, підтримується доктринальна позиція щодо поєднання у цьому виді угод як трудових та і цивільно-правових ознак з необхідністю закріплення відповідних положень у законодавстві про працю.

Базуючись на положеннях міжнародно-правових актів, доводиться необхідність уточнення змісту поняття «мобінг» з доповненням цього поняття таким видом неправомірної поведінки як сексуальні домагання.

Акцентується увага на необґрунтованості відмови від закріплення у Проекті ТКУ правових положень щодо особливостей трудо-правового статусу працівників з сімейними обов'язками, молоді, осіб з інвалідністю тощо.

Обґрунтовується неправомірність звуження у положеннях Проекту ТКУ гарантій працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, а також зменшення представницьких та захисних функцій профспілкових органів. Підкреслюється неприпустимість відмови від законодавчого закріплення правового регулювання дисципліни праці, а також погіршення становища працівників у питаннях регулювання застосування надурочних робіт. Визначаються недоліки і прогалини щодо правового регулювання матеріальної відповідальності.

Крім критичних зауважень, вказується, що Проект ТКУ містить ряд позитивних положень. Серед них такі, як-от: чітке визначення правових засад трудових правовідносин з розкриттям їх змісту. Визначення у Проекті ТКУ прав та обов'язків сторін колективного трудового спору, особливостей здійснення трудового арбітражу та трудової медіації, порядку державного нагляду/контролю за додержанням трудового законодавства тощо.

Ключові слова: проєкт Трудового кодексу України, трудове законодавство, кодифікація, трудові правовідносини, захист трудових прав.

The article researches the problematics of modern trends and the prospects for labour legislation improvement that can be achieved via desovietization, systematization and codification of the above mentioned.

The provisions of the contents of the Draft of the Labour Law of Ukraine are analyzed from the perspective of their correspondence to the Constitution of Ukraine, international legal acts and the principles of legal rationale and necessity.

The correspondence of the provisions stipulated by the Draft of the Labour Code of Ukraine as for the realization of the principle of legal presumption of the existence of labour relations to international legal acts is viewed in the context of specification of those relations.

Attention is paid to the controversy of gig-contacts viewing as solely civil agreements and doctrinal position is supported as for the integration of both, labour and civil features in that type of agreements as well as the necessity of stipulation of corresponding provisions in labour legislation.

Based on the provisions of international legal acts, the necessary for clarification of the concept of "mobbing" is proven along with supplementing of the concept with sexual harassment as the type of illegal conduct.

The focus is on the lack of justification for the rejection to introduce legal provisions on the specifics of the labour-legal status of workers burdened with family obligations, youth, people with limited abilities etc. to the Draft.

The illegality of narrowing guarantees for the workers in case of termination the labour contracts by employers is substantiated as well as the reduction of representative and protective functions of trade unions. The inadmissibility of rejecting from codification of legal provisions for the labour discipline and the deterioration of the rights of workers in the issues involved overtime work are emphasized. The shortcomings and gaps in the legal regulation of accountability are defined.

Apart from critical remarks, the article sets out that the Draft of the Labour Law of Ukraine includes a number of valuable provisions. Among them are the following: clear definition of legal principles for labor relations including specification of their contents; definition of rights and obligations of the parties to a collective labour dispute, peculiarities of labour arbitration and labour mediation, the procedure for the state control over compliance with labour legislation, etc.

Key words: Draft of the Labour Code of Ukraine, labour legislation, codification, labour relations, labour rights protection.

Вступ. Одним з першочергових завдань у контексті євроінтеграції та дерадянїзації законодавства України є необхідність удосконалення трудового законодавства шляхом здійснення нового етапу кодифікації, як найвищої правової форми систематизації, упорядкування норм права у сфері правового регулювання праці у кодифікованому нормативно-правовому акті. Чинний Кодекс законів про працю України (КЗпПУ), який був затверджений Законом від 10.12.1971 р. № 322-VIII (у редакції станом на 30.06.2024 р.) [1], попри численні зміни та доповнення, які вносилися і вносяться законодавчим органом держави протягом всього періоду його дії, потребує подальшого конструктивного осучаснення з урахуванням новітніх тенденцій розвитку законодавства Європейського Союзу (ЄС).

З метою активізації дій у напрямку реформування трудового законодавства України, у підпункті 4 пункту 3 При-

кінцевих та перехідних положень Закону України «Про дерадянїзацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX (набув чинності 05.07.2022 р.), зазначено, що «Кабінету Міністрів України: протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкти Житлового кодексу України, Трудового кодексу України та Кодексу України про адміністративні проступки» [2].

Означене положення сприяло пришвидшенню ініціатив щодо реалізації правотворчої діяльності у напрямку підготовки Проекту Трудового кодексу України (Проект ТКУ). Відповідно Міністерством економіки України як головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діа-

логу (абз. 4 п. 1 Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 124)) [3], було підготовлено Проект ТКУ.

Утім, концепція закладена в основу представленого для обговорення Проекту ТКУ містить багато дискусійних норм, які не відповідають засадничим положенням міжнародно-правових актів, Конституції України і потребують додаткового аналізу та обґрунтування.

Багатоаспектність сучасних проблем реформування трудового законодавства висвітлювали у свої працях українські вчені Андриїв В., Бурак В., Вавженчук С., Вишнівська С., Волинець В., Дибань М., Кучма О., Мельничук Н., Панасюк О., Пилипенко П., Рим О., Сімутіна Я., Сільченко С., Сіроха Д., Черноус С., Щербина В., Ярошенко О. та ін. Проте, новітні тенденції розвитку суспільства і держави вимагають подальшої активізації зусиль щодо пошуку оптимальних шляхів правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

Мета статті розглянути та проаналізувати зміст положень Проекту ТКУ щодо їх узгодження з положеннями міжнародно-правових актів, дотримання у Проекті ТКУ конституційного принципу гарантованості прав і заборони звуження змісту існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів, втілення у нормах Проекту ТКУ принципу правової необхідності та обґрунтованості.

Виклад основних положень. 1. У сучасних умовах появи нових форм зайнятості, інших інноваційних тенденцій, які спостерігаються на ринку праці, вагоме соціально-захисне значення для сторін трудового договору (роботодавця і працівника) має чітке визначення ознак трудових правовідносин. Саме з урахуванням труднощів встановлення факту існування трудових відносин у ситуаціях, коли відповідні права й зобов'язання зацікавлених сторін не ясні, коли робляться спроби замаскувати трудові відносини або коли у правовій базі чи у її тлумаченні й застосуванні є невідповідності або обмеження, 31 травня 2006 року була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці (МОП) № 198 «Про трудові правовідносини». У п. 11 даної Рекомендації закріплено, що «з метою сприяння визначенню факту існування трудових відносин, держави-члени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розглянути можливість: (а) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових відносин; (б) установаження правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак; (с) визначення, на основі попередніх консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, що працівники, які мають певні характеристики, повинні в цілому або в рамках конкретного сектору вважатися або найманими, або самозайнятими працівниками» [4]. Проте є певне неузгодження цих положень зі ст. 29 Проекту ТКУ (Таблиця 1).

На нашу думку, застосування необґрунтовано розширеного трактування окремих положень Рекомендації МОП № 198 створюватиме умови для нівелювання принципу

презумпції існування трудових відносин і ускладнюватиме реалізацію захисту трудових прав працівників на практиці. Виходячи з цього, вважаємо, що при обранні правових підходів щодо визначення факту існування трудових відносин слід послуговуватись положеннями Рекомендації МОП №198, згідно яких наявність навіть однієї ознаки трудових правовідносин має вказувати на їх існування.

Також дискусійними з точки зору визначення ознак існування трудових правовідносин видаються нам положення п. 3 ст. 9 Проекту ТКУ, згідно якого «дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначеними Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [5]. Разом з тим, базуючись на положеннях п. 13 Рекомендації МОП № 198, де наведено перелік ознак трудових правовідносин (серед них: (б) періодична виплата винагороди працівникові; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка тощо) та на підставі огляду окремих положень Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX (у редакції станом на 01.01.2023 р.) [6], слід зауважити, що у цьому Законі щодо особливостей Гіг-контрактів застосовуються правові поняття, які характеризують саме трудові відносини. Серед них, такі, як-от: належні умови (п. 1 ст. 1), заробітна плата (п. 12 ст. 1), час відпочинку (п. 2 ст. 20), перерви протягом дня (п. 3 ст. 20), щотижневий відпочинок (п. 3 ст. 20), додаткові компенсаційні виплати та гарантії (п. 6 ст. 20) тощо. Окреслений стан речей дозволяє зробити висновок, що закріплені у Законі «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», характерні ознаки Гіг-контрактів як виду угоди складають симбіоз цивільно-правових та трудових ознак, розмежування яких варто чітко закріпити у законодавстві з відповідними уточненнями щодо поширення положень кодифікованого акту у сфері праці на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, вказавши на цю особливість у Проекті ТКУ (п. 3 ст. 9).

Хоча у преамбулі Проекту ТКУ наголошено на забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство, утім багато положень міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, не знайшли свого відображення у проекті нового кодифікованого акту у сфері праці, зокрема у частині застосування правничої термінології. Одним з таких прикладів є фактична відсутність у змісті Проекту ТКУ поняття «працівники з сімейними обов'язками», за винятком п. 2 ст. 59 Проекту ТКУ, де записано, що «тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до шести років або дитину з інвалідністю, осіб віком до 18 років, працівників з інвалідністю, а також осіб, які фактично здійснюють догляд за особою з інвалідністю I або II групи, дозволяється лише за їхньою письмовою згодою» [5]. Слід звернути увагу, що вказане поняття закріплено у Конвенції МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 03.06.1981 р., ратифіковані Законом України від 22.10.1999 р. № 1196-XVI. Як зазначено у п. п. 1, 2 ст. 1 Конвенції МОП № 156: «1. Ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. 2. Положення цієї Конвенції поширюються також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їхні мож-

Таблиця 1

№ п/п	Рекомендація МОП № 198 (витяги)	Проект ТКУ (витяги)
1.	установлення правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак ((б) п. 11 Рекомендації МОП № 198)	договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак (п. 1 ст. 29 Проекту ТКУ) [5].

ливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності» [7]. Тобто, коло осіб, які віднесені у міжнародно-правових актах до «працівників з сімейними обов'язками» не обмежується лише працівниками, які мають дітей.

Крім того, у ст. 27 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996 року (у редакції від 07.09.2016 р.), ратифікованої Законом України № 137-V від 14.09.2006 р., передбачено право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них. А саме: «з метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються: 1. вживати належних заходів для того, щоб: а) працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки; б) враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення» [8]. Закріплення у Проекті ТКУ особливостей правового становища «працівників з сімейними обов'язками» у трудових відносинах сприятиме формуванню в Україні норм національного законодавства, які відповідають нормам міжнародного права та законодавства ЄС.

Основою сучасного європейського ринку праці є забезпечення права на гідну працю, як продуктивну працю в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності кожного працівника. Реалізації ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності у трудових відносинах мають сприяти положення щодо заборони мобінгу (цькування) на роботі, які хоча і закріплені у п. п. 3, 4 ст. 5 Проекту ТКУ, проте дещо звужено розкривають сутність цього явища. У правовому визначенні поняття «мобінгу» та серед наведених у Проекті ТКУ форм психологічного та економічного тиску, відсутнє поняття «сексуальні домагання», що, на наш погляд, необґрунтовано звужує перелік дій, які можна трактувати як прояви мобінгової поведінки. На користь цього твердження засвідчує той факт, що за змістом ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [8], право на гідне ставлення на роботі охоплює запобігання систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, у тому числі сексуальним домаганням (Таблиця 2).

Таблиця 2

№ п/п	Європейська соціальна хартія (витяги)	Проект ТКУ (витяги)
1.	З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: 1. поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки (п. 1 ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої))	Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (абз. 1 п. 3 ст. 5 Проекту ТКУ)

На віднесення до проявів мобінгу сексуальних домагань на роботі зорієнтовує також визначення цього поняття у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV (у редакції станом на 03.08.2023 р.), де йдеться, що ці дії стосуються осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [9].

Про обґрунтованість віднесення проявів домагань у сфері праці до явища мобінгу вказують також положення Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, яка набула чинності 25 червня 2021 року. Конвенція МОП № 190 містить перше міжнародне визначення насильства та домагань у сфері праці (ст. 1(1)(а)): «низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлене насильство і домагання». Конвенція також визначає гендерно-обумовлене насильство і домагання (ст. 1(1)(b)): «насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статево або гендерну приналежність, або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної гендерної приналежності і включають у себе сексуальні домагання» [10]. Ураховуючи зазначене, бажано у Проекті ТКУ уточнити правовий зміст поняття «мобінг», доповнивши його поняттям «сексуальне домагання». Такий підхід узгоджується з останніми тенденціями міжнародно-правового регулювання щодо цих питань.

Визначення правових підстав та порядку припинення трудового договору має важливе значення для захисту трудових прав сторін індивідуальних трудових правовідносин. Наявність чіткого правового регулювання припинення трудового договору є основою правового механізму захисту права працівників від незаконного звільнення. Принцип гарантування захисту від незаконного звільнення проголошено у ч. 5 ст. 43 Конституції України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (у редакції станом на 01.01.2020 р.) [11]. Про значення обґрунтування законності припинення трудових правовідносин вказується у Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 року, ратифікованої Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. У ст. 4 Конвенції МОП № 158 записано, що «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» [12]. Право працівників на захист від звільнення без поважних причин, закріплено у ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої), згідно якої: «З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цієї метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі» [8]. Варто звернути увагу, що у постанові Верховного Суду від 28.04.2021 року у справі № 755/14564/18 вказано, що під незаконним звільненням, слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом [13]. Разом з тим, вважаємо, що передбачаючи у ст. 80 Проекту ТКУ можливість встановлення у трудо-

вому договорі додаткових, порівняно з визначеними законом підстав для припинення трудового договору, мінімізується дієвість принципу обґрунтованості припинення трудових правовідносин, закріпленого у міжнародно-правових актах. Якщо підтримувати позицію, що для окремих категорій працівників, урахувавши значущість їх трудової функції, є практична потреба визначення у трудовому договорі додаткових підстав для його розірвання, то, у цьому випадку, завчасною була відмова розробників Проекту ТКУ від контракту як особливого виду трудового договору, яким допускається встановлення додаткових підстав для його розірвання і сфера застосування якого визначається законами. Відмова від контракту і досить нечіткий зміст ст. 80 Проекту ТКУ можуть слугувати поширенню практики застосування додаткових підстав для розірвання трудового договору щодо всіх категорій працівників, що, на нашу думку, не є обґрунтованим та доцільним.

2. У ст. 22 Конституції України проголошено: «Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані.

При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод» [11]. Практика засвідчує, що всупереч принципу гарантованості прав, закріпленому у ст. 22 Конституції України, у нашій державі на сьогодні спостерігається тенденція звуження обсягу існуючих соціальних прав особи, у тому числі у сфері праці, у зв'язку з тим, що в основу законотворчої діяльності закладаються фінансово-економічні можливості держави, які призводять до неправомірного звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів. Показовим щодо цього питання є зміст багатьох норм Проекту ТКУ, де очевидним є втілення погіршення становища працівників у порівнянні з положеннями діючого трудового законодавства. Розглянемо декілька прикладів (Таблиця 3).

Конституційний Суд України у Рішенні від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009, вказуючи на недопустимість звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, закріплених у законах України, наголосив, що невиконання державою своїх соціальних зобов'язань призводить до порушення принципів соціальної, правової держави, ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави (абзац п'ятий пункту 5 мотивувальної частини). Отже, оскільки положення статті 22 Конституції України забороняють законодавцю погіршувати становище людини у суспільстві та закріплюють принцип недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, то не можуть бути звужені не тільки конституційні, а й усі права та свободи, передбачені законами України [14].

3. Одне з першочергових завдань нового кодифікованого акту про працю України полягає у вдосконаленні правового регулювання праці шляхом закріплення державних трудових гарантій для забезпечення можливостей правового захисту учасників індивідуальних та колективних трудових правовідносин. У цьому процесі надзвичайно вагому роль відіграє обрання оптимальних концептуальних підходів щодо упорядкування законодавства на засадах необхідності та обґрунтованості. Аналіз змісту Проекту ТКУ дозволяє констатувати, що у ньому міститься значна кількість положень, котрі не повною мірою відповідають принципу необхідності та обґрунтованості правотворчої діяльності. Розглянемо окремі з них.

1. У Проекті ТКУ на відміну від чинної редакції КЗпПУ (Глава XII. Праця жінок; Глава XIII. Праця молоді; Глава XIV. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням) відсутні розділи, які регулюють особливості праці окремих категорій працівників. Разом з тим, у Розділі IV Проекту ТКУ, який має назву «Інші положення» лише наведені статті (Стаття 158. Безпека та здоров'я

вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми; Стаття 159. Безпека та здоров'я працівників на роботі, які не досягли 18-річного віку; Стаття 160. Безпека та здоров'я на роботі працівників з інвалідністю), які визначають безпеку та здоров'я на роботі цих категорій працівників. На нашу думку, потребує більш широкого закріплення у новому кодифікованому акті про працю співвідношення загальних та спеціальних положень щодо регулювання праці таких категорій працівників, як-от: працівники з сімейними обов'язками, молодь, особи з інвалідністю тощо.

2. Викликає зауваження відсутність у переліку видів трудових договорів (ст. 43 Проекту ТКУ), такого виду трудового договору, як – договір про тимчасову роботу, котрий характеризується не лише строковим характером (укладається на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців), але й має відмітні особливості у частині припинення трудового договору, що може бути корисним для ефективного регулювання трудових правовідносин.

3. Не є обґрунтованим перенесення у Проект ТКУ з чинного законодавства про працю (ч. 2 ст. 73 КЗпПУ) дискримінаційної норми стосовно гарантій щодо відпочинку, у випадку, коли за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні (п. 2 ст. 92 Проекту ТКУ).

4. Видається завчасною відмова у Проекті ТКУ від можливості застосування інституту часткової виплати заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. На сьогодні це право закріплено у ч. 3 ст. 23 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 08/95-ВР (у редакції станом на 91.04.2023 р.) [15]. На наш погляд, застосування інституту часткової виплати заробітної плати натурою на умовах визначених законодавством слід було б залишити для застосування протягом декількох років післявоєнного періоду, для тих категорій працівників, де така виплата є звичайною і бажаною, наприклад, у сфері сільського господарства тощо.

5. Крім того, у главі IV Проекту ТКУ «Матеріальна відповідальність працівника», у порівнянні з чинним КЗпПУ не виписано особливості обмеженої матеріальної відповідальності (ст. 129 Проекту ТКУ). Також, на нашу думку, не є достатньо чіткими встановлені у ст.131 Проекту ТКУ критерії щодо «визначення трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданого працівникові майна». Це ускладнює розуміння і збільшує ризик розширеного тлумачення, коли з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені трудовим договором умови щодо повної матеріальної відповідальності. Тим паче, як зазначено у п. 3. ст. 131 Проекту ТКУ, «у разі відмови працівника від укладення додаткової угоди щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано з підстав, визначених статтею 60 цього Кодексу» [5]. Доцільніше, на нашу думку, визначити вичерпний перелік посад і робіт працівників з якими можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність відповідною постановою Кабінету Міністрів України, а не на договірному рівні.

6. Розглядаючи Проект ТКУ, необхідно крім висловлених вище зауважень, вказати і на певні його переваги.

№ п/п	КЗпП України (витяги)	Проект ТКУ (витяги)	Коментар
1.	Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.	Стаття 74. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця 3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які мають дітей віком до півтора року, крім ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.випадків 4. Зазначеним у частині третій цієї статті працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, крім грошової компенсації, встановленої статтею 66 цього Кодексу, виплачується також грошова компенсація у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше 40 середньоденних заробітних плат.	Як бачимо, у Проекті ТКУ пропонується закріпити положення, що суттєво звужують гарантії працівникам, які мають дітей, зокрема передбачається зменшення віку дитини, наявність якої надає право на заборону звільнення цієї категорії працівників, а також змінюється у напрямку зменшення розмір заробітної плати (з трьохмісячного середнього заробітку до 40 середньоденних заробітних плат), збереження якої гарантується у випадку звільнення цих працівників.
2.	24.08.2024 р. набирає чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 р. № 3680-IX. Цим Законом КЗпПУ доповнено Главою XI-A «Праця домашніх працівників».	Стаття 50. Трудовий договір з домашнім працівником 8. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності.	Здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування для домашніх працівників на засадах добровільності порушує принципи обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору, передбаченого абз. 3 ст. 5 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. № 6/98-ВР (у редакції станом на 31.03.2023 р.)
3.	Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України чи органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства /.../	Відповідна норма у Проекті ТКУ відсутня	У Проекті ТКУ прослідковується наявне звуження трудових прав працівників, зокрема у частині відмови від інституту попередньої згоди первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з працівником у визначених законом випадках. Таким чином, первинна профспілкова організація необгрунтовано позбавляється одного з найважливіших напрямків своїх захисної та представницької функцій. На нашу думку, у складних соціально-економічних умовах післявоєнного періоду на який припадає набуття чинності цим кодексом, навпаки слід забезпечити підвищення можливостей захисту трудових прав працівників.
4.	Стаття 62. Обмеження надурочних робіт Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61). Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті /.../. Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.	Стаття 84. Робочий час та його тривалість 3. Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі нормальну тривалість робочого часу протягом дня (зміни) або іншого облікового періоду встановленого у трудовому договорі. Тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин. Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 360. Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, кількість надурочних годин розраховується пропорційно до відпрацьованого часу. 6. Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором.	Формування цивілізованого демократичного ринку праці не може базуватися на принципах погіршення правового становища працівників, як учасників трудових правовідносин. Як вбачається зі змісту ст. 84 Проекту ТКУ, розробники закріплюючи право передбачати виняткові випадки застосування надурочних робіт у трудовому договорі і збільшуючи можливість застосування надурочних робіт тривалістю до 360 годин протягом календарного року, фактично узаконюють підстави для зловживання роботодавців і порушення трудових прав працівників. При цьому не слід забувати, що зараз триває правовий режим воєнного стану, коли згідно п. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (у редакції станом на 24.12.2023 р.), у період дії воєнного стану не застосовуються норми /.../ статті 65 Кодексу законів про працю України /.../
5.	Глава X ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА /.../ Стаття 147. Стягнення за порушення трудової дисципліни За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Стаття 147-1. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищим у порядку підлеглості щодо органів, зазначених у частині першій цієї статті. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошуються в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.	У Проекті ТКУ глава ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА відсутня Стаття 67. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору два та більше рази протягом 180 календарних днів. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі. 2. У письмовій формі, у тому числі за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, роботодавець 50 зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та вилучити від нього пояснення причин порушення ним умов трудового договору. Відмова працівника надати такі пояснення або ненадання їх протягом 7 календарних днів дня отримання вимоги від роботодавця не може бути перешкодою для розірвання трудового договору за цією підставою. 3. Трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня повторного виявлення порушення умов трудового договору. Стаття 68. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору 1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з одноразовим грубим порушенням працівником умов трудового договору. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення відповідно до цієї статті, визначається у трудовому договорі. 2. У письмовій формі, у тому числі за допомогою визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують грубе порушення працівником умов трудового договору, ознайомити з цими даними працівника та вилучити від нього пояснення причин грубого порушення ним умов трудового договору /.../	Згідно п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

А саме: досить ретельно вписано більшість положень Книги першої Проекту ТКУ (засади та правові принципи регулювання трудових відносин (ст. 2), визначення свободи праці (ст. 3), застосування аналогії закону і права для усунення прогалин у сфері регулювання праці (ст. 15). Імпонує, що розробники значну увагу приділили колективним трудовим спорам (Книга п'ята, Розділ II Проекту ТКУ) (правам та обов'язкам сторін колективного трудового спору, особливостям здійснення трудового арбітражу (ст. ст. 206–218) та трудової медіації (ст. 205); порядку здійснення державного нагляду/контролю за додержанням трудового законодавства (Книга шоста Проекту ТКУ), зокрема повноваженням державної інспекції праці (ст. 242), правам та обов'язкам державних інспекторів праці (ст. ст. 247, 248), відповідальності за порушення трудового законодавства (ст. ст. 260, 261) тощо.

Базуючись на проведеному аналізі Проекту ТКУ, загалом можна дійти таких висновків.

1. Проект ТКУ містить значну кількість дискусійних норм, які не повністю корелюються з положеннями міжнародно-правових актів, зокрема щодо визначення ознак трудових правовідносин, відсутності чіткого регулювання правового становища «працівників з сімейними обов'язками», звуження розуміння поняття «мобінг», неналежного закріплення у положеннях Проекту ТКУ механізму реалізації принципу «гарантування від незаконного звільнення» тощо.

2. Усупереч вимогам ст. 22 Конституції України у Проекті ТКУ допускається звуження змісту та обсягу існу-

ючих прав і свобод. До прикладу, за змістом Проекту ТКУ звужуються гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема необґрунтовано зменшуються напрями захисної та представницької функцій профспілкових організацій. У Проекті ТКУ відсутні норми щодо правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників, хоча відповідно п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

3. Крім того, аналіз положень Проекту ТКУ, дозволяє констатувати, що у ньому далеко не завжди враховується важливе значення принципу необхідності та обґрунтованості правотворчої діяльності. Про це засвідчує, відсутність у Проекті ТКУ положень щодо окремих видів трудових договорів, таких, як-от: договір про тимчасову роботу, контракт тощо. Не повною мірою вписано особливості матеріальної відповідальності працівників, зокрема залишається фактично нерегульованим інститут обмеженої матеріальної відповідальності тощо. Також викликає зауваження переобтяження змісту Проекту ТКУ багатьма цивілістичними положеннями, на кшталт «додаткові угоди» та ін.

Ураховуючи вищезазначене, слід наголосити, що представлений Проект ТКУ у багатьох питаннях не узгоджується з положеннями Конституції України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, і потребує суттєвого доопрацювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Закон України в редакції станом на 30.06.2024 р. № 1213-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 р. № 2215-IX, URL, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>
3. Положення про Міністерство економіки України: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-п#Text>
4. Рекомендація Міжнародної організації праці (МОП) № 198 «Про трудові правовідносини»: прийнята МОП 31 травня 2006 року. URL. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf
5. Проект Трудового кодексу України. URL. https://ips.ligazakon.net/document/view/nt4655?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01
6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX (у редакції станом на 01.01.2023 р.). URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
7. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція МОП № 156 від 03.06.1981 р. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05. 1996 року. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.-0.2005 р. № 2866-IV. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
10. Про викоринення насильства та домагань у сфері праці: Конвенція МОП № 190 від 25 червня 2021 року. URL. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752224.pdf
11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (у редакції станом на 01.01.2020 р.). URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
12. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП № 158 від 22.06.1982 року. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
13. Постанова Верховного Суду від 28.04.2021 року у справі № 755/14564/18. URL. <https://verdictum.ligazakon.net/document/96787927>
14. Рішення Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009 (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін). URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-09#Text>
15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 08/95-ВР. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>