

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ЗАПРОВАДЖЕНІ Й ЗАПЛАНОВАНІ ЗМІНИ

REFORMING THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE: IMPLEMENTED AND PLANNED CHANGES

Юровська В.В., д.ю.н., доцент,
доцент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена дослідженню одного із напрямків реформування трудового законодавства, що відбувається на цей час, а саме дерадяннізації трудового законодавства України. У першу чергу, проаналізовані вже внесені до Кодексу законів про працю України зміни щодо термінології, які в цілому визначаються автором як позитивні та такі, що виключили використання у сфері трудових відносин незрозумілих в актуальних життєвих умовах понять, які втратили будь-який зміст та є застарілими в ідеологічному плані.

Основна увага в статті приділена дослідженню змісту проекту Закону України «Про працю», запропонованого у вересні цього року Міністерством економіки України на виконання вимог Закону України «Про дерадяннізацію законодавства України». Однак, аналіз законопроекту свідчить про намагання авторів під гаслом дерадяннізації запропонувати доволі ліберальний нормативно-правовий акт та залишити неврегульованими цілу низку питань, які мають важливе значення для забезпечення захисту прав працівників, зокрема, питання колективного та галузевого регулювання трудових відносин, прав та обов'язків профспілок, охорони праці тощо. Робиться висновок, що така надмірна лібералізація трудового законодавства йде в розріз із закріпленою в Основному Законі орієнтацією України на побудову соціальної держави.

Крім того, автором робиться висновок, що законопроект містить значну кількість суперечливих приписів з ключових питань трудових відносин. На думку автора, прийняття цього законопроекту у запропонованій редакції матиме наслідком породження значної кількості конфліктних та спірних ситуацій між роботодавцем та працівником, у першу чергу, в судовій площині.

У цілому в статті наводиться думка про те, що проведення таких кардинальних змін у трудовому законодавстві у період дії в Україні воєнного стану може бути досить складним, супроводжуватися можливим радикалізмом та «нашаруватися» на інші системні зміни, що відбуваються зараз в нашому суспільстві, правовому регулюванні, державному управлінні, що в кінцевому результаті може мати неоднозначні наслідки. Крім того, закладення в законопроекті завідомо неоднозначних приписів призведе в умовах воєнного стану до додаткових зловживань з обох сторін-учасників трудових правовідносин, а також до перевантаження судової системи, що в свою чергу суттєво сповільнюватиме процес захисту порушених прав та інтересів.

Ключові слова: трудові відносини, трудове законодавство, дерадяннізація законодавства, воєнний стан, соціальна держава.

The article is devoted to the study of one of the directions of reforming labor legislation, which is currently taking place, namely the de-sovietization of labor legislation of Ukraine. First of all, the author analyzes the changes already made to the Labor Code of Ukraine in terms of terminology, which are generally defined by the author as positive and such that excluded the use in the field of labor relations of concepts that are incomprehensible in the current life conditions, which have lost any meaning and are ideologically outdated.

The main attention in the article is paid to the study of the content of the draft Law of Ukraine "On Labor", proposed in September this year by the Ministry of Economy of Ukraine to comply with the requirements of the Law of Ukraine "On de-sovietization of Ukrainian legislation". However, the analysis of the draft law shows that the authors, under the slogan of de-sovietization, are trying to propose a rather liberal legal act and leave unregulated a number of issues that are important for ensuring the protection of workers' rights, in particular, the issues of collective and sectoral regulation of labor relations, the rights and obligations of trade unions, labor protection, etc. It is concluded that such excessive liberalization of labor legislation is contrary to the orientation of Ukraine towards building a social state enshrined in the Basic Law.

In addition, the author concludes that the draft law contains a significant number of contradictory provisions on key issues of labor relations. In the author's opinion, the adoption of this draft law in the proposed version will result in a significant number of conflicts and disputes between employers and employees, primarily in the judicial sphere.

In general, the article suggests that such radical changes in labor legislation during the period of martial law in Ukraine may be quite complicated, accompanied by possible radicalism and "layered" on other systemic changes currently taking place in our society, legal regulation, public administration, which may ultimately have ambiguous consequences. In addition, the inclusion of deliberately ambiguous provisions in the draft law will lead to additional abuses by both parties to labor relations under martial law, as well as to the overload of the judicial system, which in turn will significantly slow down the process of protecting violated rights and interests.

Key words: labor relations, labor legislation, de-Sovietization of legislation, martial law, social state.

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні відбувається реформування трудового законодавства, одним із напрямків якого є, так звана, дерадяннізація. Її проведення обумовлено тим, що в нашій державі досі була чинною значна кількість нормативно-правових актів, прийнятих ще за часів перебування України у складі Радянського Союзу, які концептуально, ідеологічно, а також за юридичною технікою не відповідають законодавству незалежної України та сучасному розвитку громадянського суспільства й української держави. Так, Кодекс законів про працю України, було прийнято ще у 1971 році, і незважаючи на внесені до нього численні зміни, багато в чому він не відповідає сучасним життєвим реаліям.

Як зауважувалось у пояснювальній записці до проекту Закону України «Про дерадяннізацію законодавства України», в Україні існує значний масив законодавства Союзу РСР та Української РСР (Української СРР), застосування яких не відповідає рівню суспільного життя, принаймні,

тим реаліям, за якими живе сучасне українське суспільство. Більше того, така ситуація створює правові колізії у випадках, коли певне коло суспільних відносин регулюється актами законодавства Союзу РСР та Української РСР (Української СРР) й узагалі не регулюється чинним законодавством України або регулюється фрагментарно. Це породжує ситуацію, за якої у разі відсутності відповідного нормативно-правового акту України автоматично може бути застосоване законодавство Союзу РСР та Української РСР (Української СРР), оскільки українським законодавцем відповідна сфера відносин залишається поза законодавчим врегулюванням [1].

Одним із важливих запланованих кроків у напрямку дерадяннізації трудового законодавства України є прийняття нового системного нормативно-правового акту у сфері регулювання трудових відносин. Такий документ на сьогодні запропоновано Міністерством економіки України у формі проекту Закону України «Про працю» [2].

У той саме час проведення таких кардинальних змін у трудовому законодавстві у період дії в Україні воєнного стану може бути досить складним, супроводжуватися можливим радикалізмом та «нашаруватися» на інші системні зміни, що відбуваються зараз в нашому суспільстві, правовому регулюванні, державному управлінні, що в кінцевому результаті може мати неоднозначні наслідки.

Враховуючи вищевикладене, а також триваюче наближення України до європейської спільноти, можна стверджувати про важливість та актуальність дослідження питань реформування трудового законодавства України в аспекті його дерадянізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи той факт, що Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» прийнято 21.04.2022, а проект Закону України «Про працю» оприлюднено 23.09.2022, вказана тема ще не достатньо досліджена. При цьому слід відзначити, що окремі аспекти особливостей змін до трудового законодавства та його застосування в сучасних умовах триваючої в Україні війни висвітлювали в своїх роботах Ю. М. Бурнягіна, В. В. Жернаков, Т. В. Колесник, Д. М. Кравцов, К. Ю. Мельник, А. Ю. Подорожній, Є. Ю. Подорожній, С. О. Сільченко та деякі інші. Проте вивчення особливостей реформування українського трудового законодавства в аспекті його дерадянізації в умовах воєнного стану комплексно не проводилось.

Метою цієї статті є комплексне дослідження основних напрямків триваючого реформування трудового законодавства України в аспекті його дерадянізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження поставленого питання необхідно проводити за двома основними напрямками.

Перший напрямок стосується змін, що вже були запроваджені до чинного законодавства України останнім часом. Зокрема, Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 № 2215-IX внесено ряд змін до Кодексу законів про працю України, що переважно стосуються понятійного апарату та скасування окремих застарілих положень у правовому регулюванні трудових відносин, поява яких була обумовлена саме радянським способом організації життя суспільства [3].

Так, за текстом нормативно-правового акту було замінено поняття «власник та уповноважений ним орган» на поняття «роботодавець», а поняття «трудоушений» на поняття «працівник», що були очевидно застарілими та втілювали в собі радянську ідеологію. Виключено також незрозуміле сучасному українському суспільству поняття «передовий досвід».

Із тексту Кодексу законів про працю України викреслено поняття «громадське стягнення» та «громадський вплив», які не узгоджувалися із чинним понятійним апаратом у сфері юридичної відповідальності. Під час вирішення питання про звільнення роботодавці тепер будуть враховувати лише наявні у працівника дисциплінарні стягнення. Показовим є викладення ч. 2 ст. 140 Кодексу законів про працю України, яка звучала так: «У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу», у новій редакції – «У необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються стосовно окремих несумлінних працівників». Законодавець виключив приписи, які відображали суто радянський підхід до організації трудового процесу, в якому провідну роль відігравали трудові колективи.

Понятійний апарат уточнено і в розрізі регулювання надурочних робіт. Зокрема, виключено поняття «громадянське лихо», а також визначено підставою для залучення працівників до надурочних робіт можливе «псування або

знищення майна», замість «псування або загибелі державного чи громадського майна».

Конкретизовані відповідно до актуального законодавства України в сфері освіти терміни «денна форма навчання» замість «денного відділення» та «навчальний заклад» на «заклад освіти».

Слід відзначити, що такі зміни є позитивними та необхідними для приведення трудового законодавства у відповідність із сучасною українською юридичною технікою, для виключення використання у сфері трудових відносин незрозумілих в актуальних життєвих умовах термінів, які втратили будь-який зміст та є застарілими в ідеологічному плані. Можна вважати, що внесені уточнення не несуть в собі кардинальних системних змін, а мають коригуючий характер.

У той саме час має місце й другий напрямок змін, що лише планується до внесення в чинне трудове законодавство України, які є куди більш категоричними та далеко не такими однозначними. Як уже було зазначено вище, мова йде про запропонований Міністерством економіки України в рамках дерадянізації трудового законодавства України проект Закону України «Про працю».

Як зауважується в пояснювальній записці до вказаного законопроекту прийняття цього Закону призведе до реформування та лібералізації трудового законодавства, що в результаті забезпечить рівність сторін трудового договору, підвищить конкурентоспроможність бізнесу та дозволить йому вийти на нові ринки, збільшить приплив інвестицій, запровадить сучасні форми трудової зайнятості (дистанційна праця, сезонна праця, гнучкої робочий час та ін.). З точки зору розробників законопроекту таке ліберальне трудове законодавство надає можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників та платити більш високі зарплати [4].

Чи дійсно це так та чи не призведе така лібералізація до обмеження трудових прав працівників та наближення трудового договору до цивільно-правового, розглянемо далі.

Дослідження змісту запропонованого законопроекту дозволяє зробити висновок, що він представляє собою єдиний документ, яким визначаються загальні засади трудових відносин, регулюються питання виникнення та припинення трудових відносин, питання оплати праці, окремих соціальних гарантій працівників, робочого часу та відпочинку, матеріальної відповідальності працівників, відповідальності за порушення трудового законодавства, контролю за дотриманням вимог трудового законодавства, відповідальності працівників та роботодавців за порушення умов трудового договору тощо.

У той саме час значна кількість важливих напрямків трудових відносин запропонованим проектом Закону не врегульована. Відсутні норми щодо колективного та галузевого регулювання трудових правовідносин, майже повністю нівельована роль профспілок у захисті прав працівників. Наявність таких прогалин не можна вважати позитивними. З цього приводу слушною є думка С. О. Сільченка, який зауважує, що наявні та майбутні масштаби руйнувань, необхідність відновлення промислового потенціалу та інфраструктури потребуватимуть залучення значної кількості найманих працівників робітничих спеціальностей, чия праця регламентується засобами колективно-договірному та централізованого регулювання [5]. Отже, відсутність відповідних норм в основному нормативно-правовому акті у сфері регулювання трудових відносин є значним недоліком, який потребує обов'язкового доопрацювання.

При цьому залишається незрозумілим, чому в контексті дерадянізації трудового законодавства в проекті Закону автори залишили норму щодо колективної матеріальної відповідальності працівників, яка є очевидним

архаїзмом та не узгоджується з принципом індивідуальної відповідальності за вчинення правопорушень, суперечить основам інституту юридичної відповідальності у нашій державі.

Законопроектом пропонується обов'язкова проста письмова форма трудового договору, укладення трудового договору українською мовою із можливим додатковим перекладом на будь-які інші мови. До трудового договору, вчиненого у простій письмовій формі, прирівнюється трудовий договір, укладений в електронній формі із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису за допомогою технічних засобів електронних комунікацій. У проєкті передбачається можливість проводити сторонами тлумачення умов трудового договору та оформлення такого тлумачення у формі додатку до самого договору [2].

Ю. М. Бурнягіна звертає увагу, що на сьогодні подібні норми закріплені в главі III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» Кодексу законів про працю України, яка була внесена до кодексу вже під час війни [6]. Тому вважати їх новелою не приходиться.

Проєкт закріплює наступні види трудових договорів: безстрокові або строкові, про домашню роботу, учнівські, трудові договори про роботу з нефіксованим робочим часом, дистанційну роботу, надомну роботу. Фактично всі вказані різновиди трудових відносин і на сьогодні мають місце та частково зарегульовані трудовим законодавством, проте у запропонованому законопроекті таке регулювання є більш повним та системним.

Доволі суперечливим та таким, що може стати підставою для численних судових спорів, є положення про призупинення дії трудового договору. На сьогодні можливість призупинення дії трудового договору передбачається спеціальним нормативно-правовим актом – Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, дозволяється призупинення дії трудового договору, тобто тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Таке призупинення можливе лише на період дії воєнного стану. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України [7].

Отже, на сьогодні призупинення дії трудового договору визначено як винятковий захід, обумовлений воєнним станом та діями держави-агресора, із подальшою компенсацією всіх виплат, що передбачаються працівнику, виключно за рахунок держави-агресора. Такий законодавчий припис фактично відтермінує питання компенсації втрачених працівником виплат на невизначений строк.

Досліджуваним законопроектом, у свою чергу, пропонується закріпити можливість призупинення дії трудового договору, що за змістом відповідає вищевизначеному для призупинення дії трудового договору пропонується визнавати: 1) виконання працівником державних або громадських обов'язків; 2) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи; 3) відсторонення працівника від роботи; 4) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності; 5) навчання працівника за направленням роботодавця; 6) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом; 7) вирішення трудового спору про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням його умов; 8) призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу

за призовом під час мобілізації, військову службу за призовом осіб із числа резервістів або прийняття на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду; 9) попередження про звільнення за бажанням роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана; 10) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом або колективним, трудовим договором. Заробітна плата повністю або частково зберігається на період призупинення дії трудового договору, якщо це передбачено цим Законом, іншими законами, колективним чи трудовим договором [2]. Слід відзначити, що такий широкий перелік підстав для призупинення дії трудового договору буде слугувати приводом для зловживань як зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника, у тому числі й щодо виплати заробітної плати. Більш доцільно залишити призупинення дії трудового договору винятковим заходом зміни трудових правовідносин, запропонований перелік є доволі широким та довільним для тлумачення сторонами.

Також законопроектом пропонується ще один значний обсяг змін, що може слугувати приводом для численних судових спорів через його недосконалість у правовому формулюванні. Мова йде про підстави припинення трудових відносин.

Так, проєктом Закону України «Про працю» підставами припинення трудового договору пропонується передбачити наступні: 1) закінчення строку трудового договору; 2) згода сторін; 3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника; 4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 6) незалежні від волі сторін підстави; 7) підстави, передбачені трудовим договором; 8) інші підстави, передбачені законом [2]. Зупинимо свою увагу на деяких з них, що є найбільш спірними та проблемними в контексті правореалізації.

Доволі революційним, в негативному сенсі цього слова, є запропоноване положення щодо можливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в односторонньому порядку у випадку відмови працівника від зміни умов трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру. Таке формулювання підстави звільнення є максимально абстрактним та фактично дозволить роботодавцям використовувати її у будь-якому випадку, коли виникатиме необхідність у звільненні працівників.

Також варто звернути увагу на статтю 38 досліджуваного законопроекту, якою передбачається право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору. Порядок припинення трудового договору з цієї підстави наступний: 1) працівник у письмовій формі викладає підстави свого звільнення та фактичні дані, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору; 2) роботодавець або погоджується із претензіями працівника, підписує з ним відповідну додаткову угоду про розірвання трудового договору та виплачує йому компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 50 середньоденних заробітних плат, або ж відмовляється це робити, що має наслідком розірвання трудового договору в односторонньому порядку. Саме відсутність згоди роботодавця при практичному застосуванні вказаної норми призведе до затяжної претензійної роботи та судових спорів. Аналогічна ситуація має місце й щодо дзеркального права роботодавця за власної ініціативи припинити трудові відносини у разі порушення працівником умов трудового договору, передбаченого в статті 40 законопроекту, а також одноразового грубого порушення умов трудового договору, передбаченого в статті 41 законопроекту.

Висновки. Триваюча в Україні дерадянська трудова законодавства як складова його реформування є своєчасним та послідовним кроком держави, актуальним

в умовах сучасних структурних змін в громадянському суспільстві. Уже внесені до Кодексу законів про працю України уточнення щодо термінології можна відзначити як позитивні та такі, що виключили використання у сфері трудових відносин незрозумілих в актуальних життєвих умовах понять, які втратили будь-який зміст та є застарілими в ідеологічному плані.

При цьому ключовим етапом дерадянізації трудового законодавства все ще залишається прийняття нормативно-правового акту, альтернативного чинному Кодексу законів про працю України. Дослідження приписів запропонованого проекту Закону України «Про працю» дозволяє зробити висновок, що законопроект містить значну кількість суперечливих приписів з ключових питань трудових відносин. Прийняття цього законопроект у запропонованій редакції матиме наслідком породження значної кількості конфліктних та спірних ситуацій між роботодавцем та пра-

цівником, у першу чергу, в судовій площині, що в умовах воєнного стану може призвести до додаткових зловживань з обох сторін-учасників трудових правовідносин, а також до перевантаження судової системи, що в свою чергу суттєво сповільнюватиме процес захисту порушених прав та інтересів.

Крім того, зміст законопроект свідчить про намагання авторів під гаслом дерадянізації запропонувати доволі ліберальний нормативно-правовий акт та залишено поза увагою правове регулювання цілої низки питань, які мають важливе значення для забезпечення захисту прав працівників, зокрема, питання колективного та галузевого регулювання трудових відносин, прав та обов'язків профспілок, охорони праці тощо. Така надмірна лібералізація трудового законодавства йде в розріз із закріпленою в Основному Законі орієнтацією України на побудову соціальної держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» / *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/345083> (дата звернення: 26.10.2022).
2. Проект Закону України «Про працю» / Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 26.10.2022).
3. Про дерадянізацію законодавства України : закон України від 21.04.2022 № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text> (дата звернення: 26.10.2022).
4. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про працю» / Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 26.10.2022).
5. Сільченко С. О. Чи матиме успіх реформа трудового законодавства в умовах війни? Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доповідей XII Міжнародної науково-практичної конференції, 7 жовтня 2022 р.
6. Бурнягіна Ю. М. До питання спрощеного режиму регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доповідей XII Міжнародної науково-практичної конференції, 7 жовтня 2022 р.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 26.10.2022).