Дибань Максим Петрович, аспірант Київського націо&shy;нального університету імені Тараса Шевченка: &laquo;Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах&raquo; (12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення). Спецра&shy;да Д 26.001.46 у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова

праця на правах рукопису

ДИБАНЬ МАКСИМ ПЕТРОВИЧ

Прим. № \_\_\_\_

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ

УМОВАХ

12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,

результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник -

Гришина Юлія Миколаївна

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ………………..………….……..…….…15

ВСТУП……………………………………………………..……………………….16

РОЗДІЛ 1. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ:

ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ………………………………………25

1.1. Генеза соціально-правового становища людини у сфері праці:

ретроспективний аналіз…………………………………………………….………25

1.2.Поняття та класифікація порушень трудових прав

працівників………………………………………………….………………………48

1.3. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в

Україні……………………………………………………………………….………65

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1…………………………………………………….82

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ВИДІВ ПОРУШЕНЬ

ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ…………………….………..84

2.1. Практично-правові аспекти порушення трудових прав працівників в

індивідуальних трудових правовідносинах………………………………………84

2.2. Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах: проблеми

дотримання трудових прав працівників…………………….……….…………..132

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2…………………………………….……………..154

РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ

ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ…………………………………..157

3.1. Проблеми правового регулювання юридичної відповідальності

роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні……………157

3.2. Правовий захист від порушення трудових прав працівників у країнах

Європейського Союзу…………………………………………………………….179

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3…………………………………………………...201

ВИСНОВКИ………………………………………………………………………205

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………….…..211

ДОДАТКИ…………………………………………………...……...…………….249

15

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

ООН – Організація Об’єднаних Націй

МОП – Міжнародна організація праці

ЄС – Європейський Союз

16

ВСТУП

Актуальність теми. Утвердження принципів людської гідності,

справедливості та рівності покладено в основу глобалізаційних тенденцій

розвитку сучасного світу. Ефективне забезпечення прав і свобод людини,

зокрема у сфері праці, є мірилом демократизації соціальної політики держави

та ознакою її активної інтеграції у світове співтовариство. Проголосивши

своїм цивілізаційним вибором курс на євроінтеграцію, Україна взяла на себе

зобов’язання просувати процес реформ та адаптації законодавства в Україні,

насамперед в частині вдосконалення законодавства про працю з метою

реалізації захисту працівників від порушення їхніх трудових прав.

Водночас складні соціально-економічні умови, які спостерігаються на

сьогодні в Україні, негативно позначаються на ринку праці і слугують

перепоною не лише для ефективної реалізації права на працю як головного

соціально-економічного права людини, але й призводять до порушення

трудових прав працівників як незаконного, деструктивного явища. Такий

стан речей зумовлює відсутність дієвого правового механізму захисту

трудових прав працівників, оскільки Україна залишається однією з останніх

країн пострадянського простору, де не прийнято нового кодифікаційного акта

про працю і до сьогодні є чинними багато нормативних актів трудового

законодавства, які містять морально застарілі норми, що потребують

нагальних змін. Неефективне правове регулювання трудових правовідносин

призводить до поширення на практиці таких порушень трудових прав

працівників, як: нерегламентована зайнятість, дискримінація за віком, за

ознакою статі, пресинг на роботі, застосування штрафів як дисциплінарних

стягнень тощо. Відповідно сучасні реалії розвитку суспільства та держави

ставлять нові вимоги щодо формування національної політики у сфері праці,

євроінтеграція України потребує кардинального оновлення трудового

законодавства, яке має відповідати стандартам країн Європейського Союзу.

17

А отже, актуальність цього дисертаційного дослідження відповідає

вимогам та запитам сьогодення, що зумовлено недосконалістю законодавства

про працю України щодо ефективного правового регулювання захисту

працівників від порушень їхніх трудових прав в індивідуальних та

колективних трудових правовідносинах, а також необхідністю пошуку

шляхів для запобігання та протидії порушенням трудових прав працівників у

сучасних умовах.

Теоретичні та практичні проблеми порушень трудових прав

працівників у своїх працях піднімали вчені В. М. Андріїв, В. Я. Бурак, С. Я.

Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька,

В. В. Волинець, Ю. М. Гришина, Л. П. Геращенко, О. М. Дуюнова,

В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова,

М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Л. Кучма, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк,

О. В. Москаленко, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, С. М. Прилипко,

О. І. Процевський, В. О. Процевський, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко,

О. Т. Панасюк, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, Б. С. Стичинський, І. С. Сахарук,

Д. І. Сіроха, М. П. Стадник, Г. О. Спіцина, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян,

Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Однак в Україні відсутнє комплексне дослідження проблематики

доктринально-правової сутності порушень трудових прав працівників та

тенденцій законодавчого забезпечення захисту та відповідальності за

порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного

університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем «Доктрина

права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти»

(№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського

національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 р. до

31 грудня 2015 р. і «Теорія та практика адаптації України до законодавства

18

ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті

Київського національного університету імені Тараса Шевченка на період з

1 січня 2016 р. до 31 грудня 2020 р.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у

здійсненні доктринально-правового дослідження проблематики порушень

трудових прав працівників у сучасних умовах, виявленні системнофункціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні,

дослідженні практично-правових проблем порушень трудових прав

працівників в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, а

також визначенні особливостей правового регулювання захисту та

відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та

країнах Європейського Союзу.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися

такі завдання:

– дослідити генезу соціально-правового становища людини у сфері

праці;

– розкрити зміст поняття порушень трудових прав працівників;

– здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників;

– визначити системно-функціональні причини порушень трудових

прав працівників в Україні;

– дослідити практично-правові аспекти порушень трудових прав

працівників в індивідуальних трудових правовідносинах;

– охарактеризувати значення виробничої демократії для дотримання

трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах;

– виокремити проблеми правового регулювання юридичної

відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників;

– вивчити особливості правового захисту від порушення трудових

прав працівників у країнах Європейського Союзу.

Об’єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у зв’язку з

порушеннями трудових прав працівників у сучасних ринкових умовах.

19

Предметом дослідження є порушення трудових прав працівників у

сучасних умовах.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає

комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового

пізнання. В основу дослідження покладено діалектичний метод наукового

пізнання. За допомогою історичного методу було проведено ретроспективний

аналіз генези соціально-правового становища людини у сфері праці

(підрозділ 1.1) Застосування структурно-функціонального методу дало змогу

здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників та визначити

системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в

Україні (підрозділи 1.2–1.3). Використання логіко-семантичного методу

дозволило вдосконалити понятійний апарат трудового права, уточнивши та

визначивши зміст таких понять: «порушення трудових прав працівників»,

«системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в

Україні» «випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення»,

«порушення виробничої демократії в колективних трудових

правовідносинах» (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2) тощо. На підставі

застосування методу аналізу були визначені проблеми правового

регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення

трудових прав працівників (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод було

покладено в основу визначення особливостей правового захисту від

порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу

(підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що на

основі аналізу чинного законодавства України, трудового законодавства

країн Європейського Союзу та наукової юридичної літератури здійснено

одне з перших у вітчизняній правовій науці комплексних досліджень

теоретичних та практичних проблем порушень трудових прав працівників у

сучасних умовах.

20

У межах проведеного дослідження сформульовано низку нових

наукових положень та висновків, запропонованих особисто дисертантом.

Основні з них такі:

уперше:

– розкрито зміст поняття «генеза соціально-правового становища

людини у сфері праці» як зародження, формування та розвиток прав та

обов’язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому

взаємозв’язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та

держави;

– визначено поняття «системно-функціональні причини порушень

трудових прав працівників в Україні» під яким запропоновано розуміти

дезадаптаційні умови, що сформувались на вітчизняному ринку праці і які

перешкоджають налагодженню ефективного соціально-правового механізму

реалізації права на працю;

– встановлено основні системно-функціональні причини порушень

трудових прав працівників в Україні, а саме: функціонально-економічні

причини (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість,

масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні причини

(неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері

праці); функціонально-правові причини (відсутність впорядкованого

систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес

кодифікації національного трудового законодавства);

– порушення виробничої демократії в колективних трудових

правовідносинах запропоновано розглядати як недотримання права

працівників на: 1) безпосередню участь в управлінні підприємством,

установою, організацією шляхом проведення загальних зборів, конференцій

колективу працівників; 2) укладання колективних договорів; 3) вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирних процедур та

участі у страйку;

удосконалено:

21

– поняття «порушення трудових прав працівників», яке запропоновано

розуміти як недотримання законодавчо-визначених та встановлених на

договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для

можливості реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері

праці;

– етапізацію становлення трудових прав, що стали основою

формування соціально-правового становища людини у сфері праці, а саме

виділено наступні етапи: 1) колективно-залежний (первіснообщинний);

2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодальний); 3) законодавчопромисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський

період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та

перспективи подальшого розвитку України);

– класифікацію видів порушення трудових прав працівників за

наступними критеріями: 1) за способом нормативного регулювання трудових

прав; 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: 3) за

суб’єктами, що вчинили правопорушення; 4) за етапами (стадіями) дії

трудового договору; 5) за умовами праці;

– визначення понять «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу»,

«випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення»;

– доктринальний зміст сутності колективного договору як локального

нормативного акта, що укладається між профспілковим чи іншим

уповноваженим на представництво колективом працівників органом та

роботодавцем, яким визначаються особливості колективних трудових

відносин (встановлення умов праці, додаткових пільг, гарантій, компенсацій)

на цьому підприємстві, в установі, організації, чи у роботодавця - фізичної

особи;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування та узагальнення пропозицій щодо доцільності:

1) створення при управліннях праці та соціального захисту населення відділів

запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з

22

наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог

закону у цьому питанні; 2) спрощення процедури легалізації професійних

спілок, обмежившись затвердженням статуту профспілки на підприємстві, в

установі, організації; 3) відмови в процесі реформування законодавства від

встановлення граничного віку для перебування на посадах для будь-яких

категорій працівників, крім посад, обіймання яких пов’язане з виконанням

функцій та завдань держави; 4) визначення на законодавчому рівні правового

порядку матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових

прав працівників; 5) з метою покращення практики судового захисту прав

працівників в частині відшкодування роботодавцями моральної шкоди

встановлення мінімального розміру відшкодування моральної шкоди,

зокрема у розмірі п’яти мінімальних заробітних плат; 6) внесення змін у

чинне законодавство про працю України стосовно зменшення віку для

прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності: творча

діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування

тощо;

– положення, що застосування штрафів як видів дисциплінарного

стягнення, а також поліграфів (детекторів брехні) з метою перевірки

діяльності працівників суперечить вимогам законодавства про працю і

порушує принцип «in favorem» (сприятливості) у трудових правовідносинах;

– аргументи, що колективні договори мають укладатися в

обов’язковому порядку на всіх підприємствах, в установах, організаціях

незалежно від форми власності, лише у роботодавців - фізичних осіб

критерієм для укладання колективного договору повинна бути кількість

працівників не менше десяти чоловік;

– ініціативи щодо вдосконалення змісту статті 265 Кодексу законів

про працю України, статті 41 Кодексу України про адміністративні

правопорушення, статті 172 Кримінального кодексу України з метою

оптимізації юридичної відповідальності за порушення законодавства про

працю;

23

– підхід про недоцільність безсистемного, необґрунтованого, без

врахування ментальних тенденцій вітчизняного ринку праці, впровадження в

національне законодавство про працю України відмітних особливостей

правового регулювання праці в окремих країнах Європейського Союзу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

вони можуть бути використані у:

а) науково-дослідницькій роботі – для подальших досліджень

теоретичних і практичних проблем порушень трудових прав працівників;

б) правотворчості – при розробці проекту Трудового кодексу України,

вдосконаленні законодавства про працю;

в) правозастосуванні – в діяльності профспілок, інших уповноважених

на представництво працівниками органів, контролюючих органів у сфері

праці;

г) навчальному процесі – у вищих навчальних закладах під час

викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми

трудового права», «Трудове право Європейського Союзу».

Апробація результатів дослідження. Викладені в роботі основні

теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі

трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету

Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Підсумки

розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і

висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних

конференціях: «Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого

розвитку вітчизняного законодавства» (м. Дніпро, 25–26 листопада 2016 р.);

«Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії» (м.

Харків, 2–3 грудня 2016 р.); «Тенденції та пріоритети реформування

законодавства України» (м. Херсон, 9–10 грудня 2016 р.); «Теоретичний

аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м. Київ, 16–17

грудня 2016 р.); «Проблеми кодифікації трудового законодавства України»

(м. Київ, 26 квітня 2017 р.).

24

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в

десяти наукових працях, серед них: п’ять статей опубліковані у наукових

фахових виданнях (одна у виданні іноземної держави), а також п’ять тез

доповідей на науково-практичних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаційномудослідженніподанотеоретичнеузагальненняйнове

вирішеннянауковогозавданняякеполягаловтомущобнапідставі

теоретичнихвисновківтаузагальненьученихправознавцівпорівняльного

аналізузаконодавствапропрацюУкраїнийзаконодавстваЄвропейського

Союзупрактикийогозастосуваннявизначитиособливостіпроблематики

порушеньтрудовихправпрацівниківусучаснихумовахправового

регулюваннязахистутавідповідальностізапорушеннятрудовихправ

працівниківвУкраїнітакраїнахЄвропейськогоСоюзуатакожнеобхідність

пошукушляхівдлязапобіганнятапротидіїтакимпорушеннямнапідставі

чогосформульованотаківисновки

Генезасоціальноправовогостановищалюдиниусферіпраці–це

зародженняформуваннятарозвитокправтаобов’язківлюдиниусферіпраці

щовідбуваєтьсяубезпосередньомувзаємозв’язкутазалежностіз

особливостямиеволюціїсуспільстватадержавиНапідставіаналізу

становленнясоціальноправовогостановищалюдиниусферіпрацінами

виділенотакійогоетапиколективнозалежнийпервіснообщинний

індивідуальнозалежнийрабовласницькийфеодальнийзаконодавчопромисловийранньокапіталістичнийколективнототалітарний

радянськийперіодінтеграційноєвропейськийсучаснестановленнята

перспективиподальшогорозвиткуУкраїни

Підпорушеннятрудовихправпрацівниківслідрозуміти

недотриманнязаконодавчовизначенихтавстановленихнадоговірномурівні

індивідуальномутаабоколективномуумовдляможливостіреалізації

працівникамиїхніхправтазабезпеченнягарантійусферіпраціВідтак

порушеннятрудовихправпрацівниківможнакласифікуватинавидиза

способомнормативногорегулюваннятрудовихправзаконодавчовизначені

регламентованічиннимзаконодавствомпропрацюіндивідуальнодоговірні

встановленівтрудовомудоговоріколективнодоговірнівизначеніу



колективнихдоговорахякактахлокальноїнормотворчостізаструктурою

елементамитрудовихправовідносиніндивідуальніправовідносинидія

трудовогодоговоруколективніправовідносиниреалізаціяумов

колективногодоговорузасуб’єктамищовчинилиправопорушення

юридичнітафізичніособироботодавціуповноваженідержавоюоргани

недержавніорганитаустановитощозаетапамистадіямидіїтрудового

договоруукладаннятрудовогодоговорузмінатрудовогодоговору

припиненнятрудовогодоговорузаумовамипраціробочогочасучасу

відпочинкуоплатипраціохоронипрацітощо

Системнофункціональніпричинипорушеньтрудовихправ

працівниківвУкраїні–цедезадаптаційніумовищосформувалисьна

вітчизняномуринкупрацііякіперешкоджаютьналагодженнюефективного

соціальноправовогомеханізмуреалізаціїправанапрацюДосистемнофункціональнихпричинпорушеннятрудовихправпрацівниківвУкраїні

відносятьсятакіпричинифункціональноекономічнікризовадестабілізація

ринкупрацінерегламентованазайнятістьмасоватрудоваміграція

безробіттяфункціональноорганізаційнінеефективнадіяльність

уповноваженихдержавоюорганівтаустановусферіпраціфункціональноправовівідсутністьвпорядкованогосистематизованогозаконодавствапро

працюуповільненийпроцескодифікаціїнаціональноготрудового

законодавства

Піднеобґрунтованоювідмовоюуприйняттінароботуслідрозуміти

дискримінаційнідіїусферіпраціколинапідставіознакпоходження

соціальногоімайновогостанурасовоїтанаціональноїприналежностістаті

мовиполітичнихпоглядіврелігійнихпереконаньчленствавоб’єднанні

громадянродуіхарактерузанятьмісцяпроживаннятаіншихвирізненьз

особоюнеукладаєтьсятрудовийдоговір

Зметоюнедопущенняпоширеннядискримінаціїзаознакоювікув

трудовихправовідносинахдлязахистутрудовихправдітейталегалізаціїїх

працідоцільновнестизмінивзаконодавствощодозменшеннявікудля



прийняттянароботувокремихсферахтрудовоїдіяльностітворчадіяльність

сферапрофесійногоспортусферасоціальногообслуговування

Запобіганнюейджизмуякдискримінаціїгромадянпохилоговікуза

віковоюознакоюсприятимевідмовавперспективівідвстановлення

граничноговікудляперебуваннянапосадахбудьякимкатегоріям

працівниківкрімпосадобійманняякихпов’язанезвиконаннямфункційта

завданьдержавиПриуправлінняхпрацітасоціальногозахистунаселення

необхідностворитивідділизапобіганняпорушеньантидискримінаційного

законодавстваусферіпрацізнаданнямконтрольнихповноваженьза

дотриманнямроботодавцямивимогзаконууцьомупитанні

Зметоюзапобіганнядискримінаціїзастаномздоров’яосібз

інвалідністюприукладаннітрудовогодоговорутавпроцесітрудової

діяльностідоцільнопередбачитироботодавцямякіперевищують

встановленінормативидляпрацевлаштуванняінвалідівтастворюють

додатковіробочімісцядляінвалідівбільшвагоміпільговіумовидля

функціонуванняїхнаринкупраціуформіпільговогокредитуванняїхньої

діяльності

Обґрунтовуєтьсянеобхідністьпередбачитиобов’язокроботодавця

разомзписьмовимпопередженнямпрацівникапроневідповідністьроботіщо

йомудоручаласьвказатимотивованіпричининезадовільногорезультату

випробуваннязврученнямписьмовоговисновкузарезультатами

випробуванняпрацівникуатакожвизначитиправопрацівниканавихідну

допомогуврозмірісередньоїзаробітноїплатищоспрямовуватиме

роботодавцівбільшвідповідальновідноситисьдофактіввстановлення

випробуваннятавизначенняйогонаслідків

Аналізпрактикитрудовихправовідносиндозволяєконстатувати

щопорушенняпринципусприятливостінасампередторкається

праванаоплатупраціправанавідпусткинеправомірногорозширеннявидів

дисциплінарнихстягненьзарахунокштрафівнезаконногозастосування

поліграфівдетекторівбрехніякприприйняттінароботутакізметою



перевіркидіяльностіпрацівниківпогіршеннястановищапрацівників

порівнянозвимогамичинногозаконодавстваузмістіконтрактуякособливого

видутрудовогодоговору

Порушеннявиробничоїдемократіївколективнихтрудових

правовідносинах–ценедотриманняправапрацівниківнабезпосередню

участьвуправлінніпідприємствомустановоюорганізацієюшляхом

проведеннязагальнихзборівконференційколективупрацівників

укладанняколективнихдоговоріввирішенняколективнихтрудових

спорівконфліктівшляхомпримирнихпроцедуртаучастіустрайку

Захистутрудовихправпрацівниківуколективнихтрудових

правовідносинахсприятимеспрощенняпроцедуриіснуючогопорядку

легалізаціїпрофспілковихорганізаційНаявністьстатутупрофспілкової

організаціїслідрозглядатиякконстатуючийфактіснуванняпрофспілкитому

процедурулегалізаціївартообмежитизатвердженнямстатутупрофспілкина

цьомупідприємствівустановіорганізаціїЛегалізаціїреєструючиморганом

МіністерстваюстиціїУкраїнимаютьпідлягатипрофспілкигалузевогота

всеукраїнськогорівняВідповіднізмінибажановнестивзаконодавствояке

регулюєдіяльністьпрофспілок

Запропоновананизказмінідоповненьдочинногозаконодавства

Українизокрема

–вдосконаленняперелікугарантійнаякімаютьправопрацівники

підчасздійсненнятимчасовогопереведеннязгіднозчастиноюдругою

статтіКЗпПУкраїнишляхомуточненнящовказанийвидтимчасового

переведенняможевідбуватисястрокомдоодногомісяцяпротягом

календарногороку

–вдосконалитиправовийпорядокформуванняатестаційноїкомісії

якийрегулюєтьсяЗакономУкраїниПропрофесійнийрозвитокпрацівників

щобцебулинепредставникироботодавцятапрацівниківанезалежніфахівці

звідповідногонапрямупрофесійнихзнаньДлявиконаннятакихфункцій

необхідностворитиаудиторськікомпаніїякіперевірятимутьпрофесійні



кваліфікаційнінавичкипрацівниківЛіцензуватидіяльністьтакихфірм

повиннігалузевіміністерства

–частинуодинадцятустаттіКодексуУкраїнипроадміністративні

правопорушенняпропонуємовикластивредакції

Порушенняправапрацівниківнапільгиікомпенсаціїзаважкіта

шкідливіумовипраці–

тягнезасобоюнакладенняштрафунапрацівниківвіддесятидо

двадцятинеоподатковуванихмінімумівдоходівгромадянінапосадовихосіб

підприємствустановорганізаційнезалежновідформвласностітагромадян

суб’єктівпідприємницькоїдіяльності–віддвадцятидосорока

неоподатковуванихмінімумівдоходівгромадян

–визначеннявчастиніпершійстаттіКримінальногокодексу

Українибільшширокогопримірногоперелікуправопорушеньяківарто

відноситидогрубихпорушеньзаконодавствапропрацюсередних

дискримінаціяусферіпраціпресингнароботінезаконнепереведення

незаконнезвільненнязроботипорушеннязаконодавствазохоронипраціщо

призвелодонещаснихвипадківпрофесійнихзахворюваньтощо

БазуючисьнатомущовнесенняустаттюКЗпПУкраїнизмін

щодосуттєвогопідвищенняштрафіввжезапершепорушенняроботодавцями

законодавствапропрацюпоглибилопроблемутінізаціїринкупраці

дотримуємосяточкизорупронеобхідністьвнесеннязмінувказанустаттюпро

можливістьзастосуванняштрафулишеутомувипадкуколироботодавець

негайнонеусуневиявленепорушенняабовчинитьпорушеннязаконодавства

пропрацюповторно

ЗапропонованозмінитадоповненнядопроектуТрудовогокодексу

№доопрацьованийзокрема

–доповнитийогоновоюстаттеютакогозмісту

СтПорушеннятрудовихправпрацівників

Порушеннямитрудовихправпрацівниківвизнаютьсяневиконаннята

недотриманнявстановленихзаконодавствомУкраїнитаугодамипропрацю



умовтаможливостейдляреалізаціїправанапрацютазабезпеченнягарантійу

сферіпраці

–доповнитистаттюдеміститьсяперелікосновнихобов’язків

роботодавцяобов’язкомдотриманнятрудовихправпрацівниківщомаєстати

базовимположеннямцієїстатті

–статтювикластиутакійредакції

СтаттяНезаконнезвільнення

Забороняєтьсянезаконнезвільненняпрацівників

Незаконнезвільнення–ценедотриманнявстановленихзаконодавством

пропрацювимогщодоприпиненнятрудовогодоговорунаслідкомчогоє

порушеннятрудовихправпрацівника

Забороняєтьсяпримушуватипрацівниківдозвільненнябезнаявності

їхньоїволідотакихдій