ненормованого робочого часу, підстави та порядок його застосування, а також види й порядок компенсацій за роботу у таких умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Усенко О. Ненормований робочий день. Вісник. Офіційно про податки № 38. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.visnuk.com.ua/ua/news/id/3208.

2. Про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Рекомендації затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997р. №7. // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. –1997. – № 12. – С. 27-28.

3. Проект Трудового кодексу № 1658 від 27.12.2014 № 2543-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

О. Швець

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Н.П. Павлів-Самоїл

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

На сьогоднішній день сферу трудових відносин в Україні регулює КЗпП України прийнятий ще за радянських часів, не може відповідати ринковій економіці в сучасних умовах. Тому, регулювання правових відносин між працівником і роботодавцем повинно відбуватись у відповідності до вже оновленого законодавства.

Так, сьогодні розглядається можливість прийняття законопроекту №1658 (Проект Трудового кодексу України (далі ТК України)), який було подано до Верховної ради ще 27.12.2014 року. Через рік, 5.11.2015 року, його було прийнято в першому читанні. Вже в березні 2017 року проект Трудового кодексу України (№ 1658) було рекомендовано парламенту до прийняття в цілому як закон, однак законопроект досі не розглядався.

Проект ТК України виступає досить прогресивним, однак містить суперечливі положення, має не тільки переваги, а й недоліки, як і будь-який законопроект зокрема. Варто розглянути розділи, що стосуються припинення трудових відносин. На відміну від КЗпП України, проект ТК України визначає загальні умови припинення трудових відносин [1, ст.1].

При визначенні підстав для припинення трудових відносин законодавець застосував більш ширше поняття, говорячи саме про підстави припинення трудових відносин, а не про підстави припинення трудового договору, як це визначалось КЗпП України.

Підставами припинення трудових відносин відповідно до проекту ТК України є: закінчення строку трудового договору; згода сторін; розірвання трудового договору за ініціативою працівника; розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; укладення трудового договору.

Важливою гарантією для працівників згідно проекту ТК України є надання працівнику, якого попередили про скорочення протягом строку попередження за його бажанням вільного від роботи часу для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Нововведенням проекту ТК України є положення про обов'язки роботодавця запобігати масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням. У ст. 89 зазначено, що у разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати: обмеження або припинення

прийняття на роботу нових працівників; обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу; поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням; надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації [4, ст.71].

Отже, на підставі всього вищесказаного можна зробити висновок, що у випадку набуття чинності проекту Трудового кодексу Україні доведеться зіштовхнутись з досить серйозною проблемою відсутності судової практики з розгляду трудових справ, адже всі вони раніше вирішувались відповідно до застарілого Кодексу законів про працю. Варто також пам'ятати, що текст проекту не є остаточним, і може бути зміненим під час наступних читань, а ті недоліки, що ми можемо їх спостерігати в даному Кодексі, згодом можуть бути враховані та усунені. Проте, безперечно, такі реформи в трудовому законодавстві України є позитивним явищем, яке виступає наслідком змін в державі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Положення проекту Трудового кодексу України та його відмінності від КЗпП України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/12793.-polozhennya-proektu-trudovogo-kodeksu-ukrajini-ta-jogo-vidminnosti-vid.*

2. *Мигдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://jurblog.com.ua/2017/07/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti/.*

С. Юзьків
Науковий керівник – к.ю.н., доц. Н.П. Павлів-Самоїл

НОВАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Трудовий договір є одним із найважливіших засобів забезпечення конституційного права громадян на працю. Він є підставою виникнення трудових відносин, зміст яких узгоджується на вільному волевиявленні сторін та угодою між ними. Ці правовідносини , як правило, розраховані на тривале існування та формують між сторонами особливе відношення влади та підпорядкування. Трудовий договір визначає основні права та обов'язки щодо взаємної співпраці працівника і роботодавця. «Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [1].

Отже, згідно з визначення поняття трудового договору ми можемо спостерігати, що основним зобов'язанням працівника є належне виконання роботи зазначеної в цьому договорі, а роботодавця – справедлива виплата заробітної плати за працю та забезпечення належних, здорових умов праці. Всі права та обов'язки зазначені в трудовому договорі повинні відповідати Конституції України та законам України.

Чинний КЗпП України недостатньо якісно регулює сучасні трудові відносини. Саме тому постало питання щодо створення та прийняття Трудового кодексу України, тому активною є робота над проектом нового кодексу, який буде по новому регулювати питання трудового договору: його зміст, форму, умови, порядок укладення, зміну, припинення тощо.

Зокрема у проекті ТК України виключається таке поняття договору як «контракт», а замість нього вводиться «трудовий договір на визначений строк». Цей договір встановлюється коли договір