

УДК 349.2

ДОСВІД ХОРВАТІЇ ЯК ОРІЄНТИР ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Дудін В. М.,

*аспірант Київського університету
права НАН України*

Зусилля фахівців у галузі трудового права зосереджено на оновленні законодавства про працю. Проект Трудового кодексу України № 1658¹ (проект ТКУ) покликаний наблизити регулювання до європейських стандартів. Пропонуємо звернути увагу на позитивний досвід Хорватії при доопрацюванні документа. У республіці діє Трудовий акт (Акт)², ухвалений у 2014 році, вже після вступу до Євросоюзу. Хорватія останньою приєдналася до ЄС і відобразила у кодифікованому акті про працю новітні тенденції регулювання. У даній публікації аналізуються норми, що відображають диференціацію регулювання праці (так звані норми диференціації).

Диференціація у трудовому праві Хорватії може здійснюватись не лише на підставі закону. Актом прописуються норми, що дозволяють здійснювати децентралізоване регулювання трудових відносин. Джерелом права, окрім колективного договору, виступає угода між робітничою радою та власником. Роботодавець, який налічує мінімум 20 працівників, зобов'язаний приймати та оприлюднювати внутрішні правила. Прийняття правил роботодавцем передбачає консультації з робочою радою, а порядок оприлюднення цих правил визначає міністр праці. Рада може визнати у суді норми внутрішніх правил недійсними. Зазначимо, що проект ТКУ не передбачає права оскаржувати умови нормативних актів роботодавця та правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець, у якого працює мінімум 20 осіб, має:

- 1) призначити особу, що здійснюватиме нагляд за дотриманням законодавства про захист персональних даних;
- 2) призначити особу, яка матиме повноваження приймати та розглядати скарги, пов'язані із захистом гідності працівників;

¹ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. Верховна Рада України. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² LABOUR ACT. 18t ofh July 2014. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava. URL: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour->

3) створити умови для утворення робочої ради. При формуванні складу забезпечується представництво професійних, вікових, статевих груп.

Дистанційна робота. Оплата праці у дистанційно зайнятих не може бути нижчою, аніж у працюючих у приміщенні роботодавця, якщо ті виконують аналогічні завдання. Положення про рівну оплату за рівноцінну працю дистанційних працівників відсутнє у ст. 226 проекту ТКУ; Проект не передбачає заборони дискримінації на підставі місця виконання роботи. Документ відтворює у ст. 3 положення Кодексу законів про працю України про заборону дискримінації за «ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Тоді як робота поза межами підприємства може трактуватись власником як ознака, що впливає на характер роботи.

Строкові відносини. Трудовий акт Хорватії встановлює максимальну тривалість послідовних строкових договорів – до 3-х років. Строковий трудовий договір укладається на підставах, визначених законом або колективним договором. Укладення строкового трудового договору на вимогу працівника не передбачено (на відміну від проекту ТКУ). Як відомо, автори проекту ТКУ пропонують відмовитись від договору про виконання сезонної роботи. Але у Трудовому акті Хорватії такий договір є. Як визначає стаття 16, договір про виконання тимчасової сезонної роботи має включати ще кілька додаткових умов. Так, треба визначити час, у який роботодавець має запропонувати працівнику укласти трудовий договір на наступний сезон.

Сумісництво. Доволі жорстко у Хорватії обмежено можливості для сумісництва. Стаття 61 Акта передбачає, що сумісництво можливе тільки за згодою основного роботодавця та тривалістю до 8 годин на тиждень та 180 годин на рік. Таке регулювання дозволяє працювати за сумісництвом лише особам з неповним робочим часом та уникати перепрацювань. Стаття 65 передбачає, що особи, які працюють на двох роботодавців на умовах неповного робочого часу, можуть залучатись до надурочних робіт лише за письмовою згодою (за виключенням обставин форс-мажору). Проект ТКУ передбачає доволі гнучкі норми щодо сумісництва у ст. 43. Містяться положення як про зовнішнє, так і про внутрішнє сумісництво. На практиці це може призвести до того, що особа працюватиме, приміром, 60 годин на тиждень. До того ж Проектом не виключається псевдосумісництво, коли надурочні роботи приховуються під укладенням другого трудового договору про виконання аналогічної трудової функції у того ж роботодавця.

Пільги для працівників з тривалим стажем. Тривалість попередження про звільнення варіюється від двох тижнів (якщо найм триває менше року) до трьох місяців (якщо відносини тривають більше 20 років). При цьому має значення вік працівника: тривалість попередження становитиме 4 місяці, якщо окрім 20-річного стажу роботи на підприємця, робітник досяг 55-річчя (ст. 122). Розмір вихідної допомоги залежить від тривалості роботи на даного підприємця. Кількість років стажу множиться на третину місячного заробітку (ст. 126). Стаття 151 називає категорії працівників, звільнення яких допустиме лише за попередньої згоди робочих рад. Зокрема, це стосується звільнення працівників старше 60 років. Проект ТКУ не містить додаткових пільг і гарантій залежно від віку та тривалості трудових відносин.

Праця молоді. Умови прийняття неповнолітніх на роботу перелічені у ст.ст. 19 та 20 Акта. Укласти трудовий договір у віці від 15 до 18 років можна лише за письмової згоди законних представників, а в деяких випадках потребується згода компетентних органів (приміром, коли є незгода між представниками або між представниками і майбутнім працівником). Якщо неповнолітній, один з його батьків або опікунів, робоча рада чи профспілка сумніваються у безпечності робіт для здоров'я, моральності та розвитку неповнолітнього, вони можуть вимагати від роботодавця, аби лікар оцінив стан здоров'я працівника і надав висновки (ст. 21). Встановлення негативних факторів вимагатиме від роботодавця перевести працівника на іншу роботу чи звільнити особу з попередженням. Інспектор праці може видати припис про переведення неповнолітнього на іншу роботу.

Працівники з сімейними обов'язками. Стаття 34 Акта забороняє звільнення вагітних, матерів, що користуються відповідними видами відпусток або використовують специфічний режим робочого часу задля виконання сімейних обов'язків (зокрема, згадуються неповний робочий час та скорочений робочий час, зумовлений необхідністю інтенсивного догляду за дитиною). Відповідні гарантії поширюються й на інших осіб, що використовують ці права. Заборона діє ще 15 днів після завершення використання певних пільг. Також гарантія поширюється на працівників з дитиною, що має вади розвитку. Нагадаємо, що ч. 2 ст. 109 проекту ТКУ сформульована таким чином, що допускає звільнення батьків з дітьми до 3 років з дисциплінарних підстав. Акт дозволяє працівниці протягом 15 днів після попередження про звільнення повідомити власника про вагітність (ТКУ цього не уточнює). Власник забезпечує навчання матері, що повертається з відпустки по догляду за дитиною, якщо виробнича технологія змінилась.

Праця осіб з інвалідністю. Після періоду непрацездатності працівник має право повернутись на попередню роботу. Якщо роботодавець не може надати працівнику роботу, яка йому рекомендована лікарем, то працівник підлягає звільненню за згодою робітничої ради (ст. 41). Вихідна допомога у такому разі буде вдвічі більша звичайної. Вирішення спорів між працівником і роботодавцем здійснюється лікарем.

Висновки. Трудовий акт Хорватії містить процедурні норми, що уможливають реалізацію передбачених гарантій для особливих категорій працівників. Це стосується повноважень інспекції праці, прав робочих рад, а також особливостей тих чи інших видів трудових договорів (включаючи перелік їх умов). Захисту неповнолітніх має сприяти право профспілок ініціювати обстеження умов їх праці. Увага до осіб з інвалідністю та працівників з тривалим стажем теж є перевагою Акта. Вірним видається встановлення додаткових вимог до підприємств, де зайнято понад 20 осіб.

УДК 349.2

СУБ'ЄКТИ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ

Корнілова О. В.,

*аспірантка Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Право на надання медичної допомоги є комплексною системою, яка включає права громадян, закріплені у нормах національного законодавства. Однією із специфічних ознак суспільних відносин, що регулюються зазначеними вище нормами, є те, що вони виникають, існують і розвиваються переважно з приводу особистих немайнових благ людини – її життя і здоров'я.

Одним із важливих теоретичних та практичних питань у науці є визначення кола осіб, які реалізують право на медичну допомогу. Детальну увагу приділяли даній проблематиці у свої наукових працях такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: С. В. Агієвець, В. С. Віткова, В. А. Дроздова, Д. М. Кутузова, Є. Н. Маслов, О. Є. Мачульська, М. І. Пасько, О. О. Прасов, І. Я. Сенюта, Р. О. Стефанчук, С. Г. Стеценко, О. В. Темченко та ін. Наукові розробки вчених актуальні й досі, проте сформульовані ними теоретичні положення щодо визначення і характеристики кола осіб, яким надається право на медичну допомогу, потребують уточнення відповідно до оновленого законодавства.

Коло суб'єктів права на медичну допомогу більшістю вчених, зазвичай, зазначається у визначенні поняття даного права.