

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
Харківський національний університет внутрішніх справ

# **СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали*  
*V Всеукраїнської науково-практичної конференції*  
*(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

*За загальною редакцією*  
*доктора юридичних наук, професора*  
*К. Ю. Мельника*

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3  
ББК 67.405(4Укр)  
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

*Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.*

*Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.*

УДК 349.2;349.3  
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.  
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ  
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет  
внутрішніх справ, 2016

УДК 349.22

**ЗМІНИ У КОДЕКСІ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ВІД 17.05.2016:  
ЧЕРГОВЕ ПІДСИЛЕННЯ ХАЗЯЙСЬКОЇ ВЛАДИ РОБОТОДАВЦЯ  
ТА ЗМЕНШЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ**

**Новіков Д. О.,**

*доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди,  
канд. юрид. наук*

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.2016 положення статей про випробування при прийнятті на роботу та розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця зазнали суттєвих змін. Наведемо ці статті з коментарями, які розкриють їх антисоціальну спрямованість.

Частина 3 ст. 26: «Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб».

Насправді нова редакція цієї статті суттєво розширює перелік осіб (аж на шість позицій), яким випробування не встановлюється. Однак це є дуже хитрим маніпулятивним ходом, спрямованим на соціальну сакралізацію усіх прийнятих змін у цілому. «Ви проти цих змін? Так що, ви проти одиноких матерів, дітей інвалідів, вагітних жінок, переселенців?». Що стосується інших доданих категорій осіб, яким не встановлюється випробування, то вони і раніше були відображені у вітчизняному законодавстві, але у підзаконних нормативно-правових актах.

Частина 3 ст. 27: «До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини». А раніше ця стаття виглядала наступним чином: «Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній». Звуження захисту працівника очевидне. Адже раніше час хвороби працівника зараховувався до строку випробування та роботодавцю надавалось лише право продовжити на цей час термін випробування. І не треба говорити про неадекватних працівників, які користувались «липовими» лікарняними довідками задля непроходження випробування. Роботодавцю варто було тільки прийняти наказ про продовження строку випробування на той строк, який був указаний у листку тимчасової непрацездатності. І тепер: «ти хворієш – ти слабкий, не зможеш витримати ритм нашої роботи, неконкурентоспроможний. Геть!».

Частина 2 ст.28: «У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні». По-перше, а навіщо це попередження за три дні? А якщо працівник за ці три дні доведе, що він здатний виконувати цю роботу. Виходить, що роботодавець вже прийняв рішення. Це ж типовий натяк та провокування звільнення за власним бажанням. По-друге, зверніть увагу на формулювання у новій редакції «у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності» та у попередній «якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність». Нічого «око не ріже»: «встановлення власником» чи «встановлено»? Мається на увазі повне оформлення у цій нормі хазяйської влади роботодавця при прийнятті рішення про невідповідність. Інші учасники соціально-трудоових відносин, які можуть, фактично, подіяти на волю роботодавця щодо остаточного рішення (трудоовий колектив, профспілка), виключаються зі сфери впливу. По-третє, звідки в новій редакції ч.2 ст. 28 з'являється формулювання «невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято». Так що ж ми перевіряємо: відповідність займаній посаді чи виконуваній роботі? У ч. 1 ст. 27 мета випробування розкрита як перевірка відповідності працівника роботі, яка йому

доручається. І це є логічним. Адже сама сутність випробування передує встановленню відповідності чи невідповідності займаній посаді, на яку працівника остаточно прийнято, зокрема й на основі результатів випробування. До того ж встановлення невідповідності займаній посаді за всіма правилами проводиться шляхом цілого комплексу заходів (зокрема, атестації), а наразі за логікою ч. 2 ст. 28 його може проводити роботодавець власноруч завдяки отриманій від законодавця хазяйській владі. Так для чого була зроблена вся ця шарпаніна?

Відповідь знайдемо у наступній зміні. Стаття 40 була доповнена пунктом 11, який звучить так: «встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування». Навіть внесення цього пункту чисто з юридичної точки зору є не виправданим. Адже випробування є факультативною умовою трудового договору та відповідно до ст. 26 встановлюється виключно угодою сторін. Тому сам факт невдалого проходження випробування не є виключно проявом роботодавчої ініціативи, але й відповідних конклюдентних дій чи бездіяльності працівника. Шляхом проходження випробування, по суті, встановлюється фактичне небажання, відсутність мотивації та здатностей працівника виконувати роботу, а не відповідність посаді (у чому нас дуже хоче переконати законодавець). Натомість ст. 40 закріплює підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, тобто обумовлені виключно рішенням власника. У даному сенсі п. 11 означає чергове стискання хазяйських лешат роботодавця навколо шиї працівників.

І ще один важливий момент: п. 11 в аспекті розірвання трудового договору на підставі «невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято» фактично дублює п. 2 ст. 40, але без вказівки на спеціальні умови такої невідповідності. А якщо уважно подивитися на виклад п. 11, то можна побачити не одну підставу звільнення, а одразу дві. Перша – встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято (без вказівки на випробування). Друга – невідповідності працівника виконуваній роботі протягом строку випробування. На практиці таке подвоєння підстави розірвання трудового договору може викликати масове звільнення працівників лише на основі рішення роботодавця про невідповідність займаній посаді без необхідності її реального виявлення компетентними органами.

Таким чином, зміни, яких зазнав Кодекс законів про працю у 2016 році, у черговий раз підкреслюють тенденцію посилення хазяйської влади роботодавця та зменшення захисту працівників. Через означені зміни трудове право поступово втрачає своє природне соціальне наповнення та стає легальним інструментом експлуатації працівників.

УДК 349.22:331

**ДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ НАУКОВИХ  
ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ  
«ПРО НАУКОВУ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ»**

**Огієнко І. В.,**

*доцент кафедри трудового, аграрного,  
екологічного права та соціального захисту населення  
Харківського економіко-правового університету,  
канд. юрид. наук*

Однією з новацій Закону України від 26 листопада 2015 року «Про наукову і науково-технічну діяльність» стало закріплення положень про можливість дистанційної зайнятості наукових працівників. Так, у статті 6 Закону зазначено, що «для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватись дистанційний режим праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (вищому навчальному закладі) визначається в колективному договорі або рішенні керівника наукової установи (вищого навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій та посад наукової установи (вищого навчального закладу), на яких можуть застосовуватись гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (вищого навчального закладу)»<sup>1</sup>.

Також у Законі зазначено, що порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці

---

<sup>1</sup> Про наукову та науково-технічну діяльність : закон України від 26.11.2015 № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.