УДК 349.2

Савченко А.А.
кандидат юридических наук,
доцент, заведующий кафедрой
трудового, аграрного,
экологического права та
социальной защиты населения
Харьковского экономико-
правового университета
Чередниченко Н.А.
кандидат юридичних наук,
старший викладач ХНУВС

О некоторых проблемах проекта нового Трудового кодекса Украины

Анотація

У статті надано короткий аналіз структури нового проекту Трудового Кодексу України, проведено порівняльну характеристику окремих положень і норм чинного трудового законодавства з нормами проекту Трудового Кодексу України. Виявлено окремі положення, що погіршують істотні умови праці робітника в процесі трудових правовідносин і роль профспілок у захисті законних прав та інтересів робітників.

Ключові слова: проект Трудового кодексу України, робітник, роботодавець, аналіз, трудові правовідносини, трудовий договір, колективний договір, сторони трудового договору.

Аннотация

В статье дан краткий анализ структуры нового проекта Трудового Кодекса Украины, проведена сравнительная характеристика отдельных положений и норм действующего трудового законодательства с нормами проекта Трудового Кодекса Украины. Выявлены отдельные положения, ухудшающие существенные условия труда работника в процессе трудовых правоотношений и роль профсоюзов в защите законных прав и интересов работников.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса Украины, работник, работодатель, анализ, трудовые правоотношения, трудовой договор, коллективный договор, стороны трудового договора.

Annotation

The short-story analysis of structure of new project of Labour Code of Ukraine is given In the article, comparative description of

separate positions and norms of current labour legislation is conducted with the norms of project of Labour Code of Ukraine. Separate positions, deteriorative the substantial terms of labour of worker in the process of labour legal relationships and role of trade unions in defence of sound titles and interests of workers, are exposed.

Key words: project of the Labour code of Ukraine, worker, employer, analysis, labour legal relationships, labour contract, collective agreement, sides of labour contract.

Возвращаясь к обсуждению проекта нового Трудового кодекса Украины (далее – проект ТК Украины), хотелось бы сделать акцент, в первую очередь, на то, что основной целью его создания является систематизация и унификация действующего трудового законодательства, определение основных принципов и механизмов реализации трудовых прав и гарантий работников, создание надлежащих условий труда и обеспечение защиты интересов работников и работодателей в условиях реформирования и становления рыночной экономики с учётом опыта развитых европейских государств по вопросам труда. Надо полагать, что с принятием нового Трудового кодекса Украины закончится длительный процесс кодификации трудового законодательства Украины. В ходе анализа содержания проекта ТК Украины прослеживается попытка совершенствовать и унифицировать такие законодательные акты, как законы Украины: «Об оплате труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об отпусках», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и т.д. Безусловно, с принятием нового ТК Украины утратит силу целый ряд законов и подзаконных актов, поскольку новый проект Трудового кодекса структурно состоит из 9 книг, в которых содержатся общие положения и правовые нормы, регулирующие трудовые отношения основных институтов трудового права, содержание которых в значительной степени обновлено и приведено в соответствие с современными реалиями. Кроме того, сделана попытка адаптировать основные нормы Трудового кодекса и максимально приблизить к требованиям Европейской социальной хартии и другим международным правовым актам, таким как: Общая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции и рекомендации МОТ (Международная организация труда) и др. Несмотря на это, научный анализ содер-

жания проекта ТК Украины, оставляет двоякое впечатление. С одной стороны, в новом проекте ТК Украины четко просматриваются все формальные черты, свойственные кодифицированным актам. В нём последовательно предусмотрены по главам основные институты общей и особенной частей трудового права, удачно использованы положения ранее принятых законов и подзаконных нормативных актов, содержащих трудовые правовые нормы. Более чётко рассматриваются общеустановленные права и обязанности участников трудовых отношений и условий применения труда, что будет способствовать охране трудовых прав и гарантий работников. С другой стороны, сложно будет применить отдельные нормы Трудового кодекса, поскольку они носят несколько внутреннепротиворечивый характер, изложены недостаточно чётко, либо при их формулировке не в полной мере учтено содержание иных норм трудового законодательства. Возвращаясь в очередной раз к анализу содержания основных норм ТК Украины, надо сказать, что в одночасье нет возможности дать полную правовую оценку этому законопроекту. Только путём тщательного изучения отдельных его институтов можно высказаться, с точки зрения науки трудового права, об их актуальности. Например, книга 1 «Общие положения» включает основополагающие нормы для всех разделов ТК Украины, а также других нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Этот раздел состоит из четырех глав, которые определяют цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними иных отношений. Здесь же определяется структура трудового законодательства, его действие в пространстве и во времени, основания возникновения трудовых отношений, субъекты трудовых правоотношений и правовой статус сторон этих отношений, а также регулирование процедуры трудоустройства. В этой связи можно считать уместным то, что в отличие от КЗоТ Украины, не содержащего отдельных статей о его основных началах, ограничиваясь только перечислением задач Кодекса, основных трудовых прав и обязанностей работников, новый проект ТК Украины посвящает этим вопросам отдельные статьи, в которых содержится, можно сказать, квинтэссенция всего Кодекса. Впервые в Проекте легально закреплены цели трудового законодательства, определены основные принципы реализации предусмотренных Конституцией Украины трудовых прав работников, обеспечена защита ин-

тересов работников и работодателей. (ч. 1, ст. 1). Безусловно, новые социально-экономические условия повлияли на формулировку основных задач трудового законодательства, закрепленных ч. 2 вышеупомянутой статьи – правовое регулирование трудовых отношений и создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Впервые исчерпывающе определён предмет, который регулируется трудовым правом, то есть перечислены те отношения (трудовые и иные, непосредственно связанные с ними), которые подлежат регулированию нормами трудового законодательства, а не иных отраслей, в частности, гражданского права. (ст. 2 Проекта ТК Украины). Очередным очень важным моментом, содержащимся в проекте ТК Украины, является правовое закрепление его основных принципов, которые упоминались лишь в юридической литературе, а также раскрытие содержания важнейших из них – запрещение принудительного труда, детского труда и дискриминации в сфере труда. В то время как ныне действующий КЗоТ Украины в ст. 22 прямо предписывает только запрет какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при приёме на работу в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Заслуживающим внимание представляется и содержание ст. 6 Проекта Трудового кодекса Украины, устанавливающей действие законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц. На основании этой статьи положения трудового законодательства распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и являются обязательными для применения на территории всей Украины. При этом в соответствии с ч. 3 данной статьи в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. В тоже время ч. 8 ст. 6 Проекта устанавливает, что трудовое законодательство не распространяется на условия самостоятельной деятельности физических лиц – предпринимателей, членов сельскохозяйственного общества и физических лиц, исполняющих работу на условиях гражданско-правового договора. Таким образом, исходя из содержания данной нормы, физическое лицо может выполнять

работу на основании гражданско-правового договора, не являясь при этом субъектом предпринимательской деятельности. Кстати сказать, эту возможность, предусмотренную действующим законодательством, всё чаще и чаще используют, по известным причинам, в своей практике предприниматели. Рассматривая далее содержание этой же статьи, можно сказать, что в ней содержится положение о том, что трудовое законодательство не применяется (кроме законодательства об охране труда) в случае, если физическое лицо исполняет обязанности члена наблюдательного совета акционерного общества, исполнительного органа общества, других соответствующих органов управления юридических лиц, если эти обязанности выполняются на других условиях, а не на основании трудового договора, физическое лицо исполняет обязанности по гражданскому договору, который предусматривает выполнение определенной работы в пользу другой стороны договора. Данное положение даёт возможность иностранным гражданам не получать разрешение на трудоустройство в Украине в случае, если они занимают руководящую должность в компании (например, генеральный или исполнительный директор общества), так как такие правоотношения могут быть урегулированы гражданско-правовым договором, в частности договором подряда.

Впервые в Проекте Трудового кодекса Украины (ст. 12) даётся перечень основных источников трудового права, выстраивается их значимость и первоочерёдность, а именно:

- Конституция Украины.
- Трудовой кодекс Украины.
- Законы, которые содержат нормы, регулирующие трудовые отношения.
- Акты Президента Украины.
- Постановления Кабинета министров Украины.
- Иные нормативные акты органов государственной власти, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

Анализируя содержание второй книги проекта ТК Украины, можно сказать, что она полностью посвящена определению трудовых отношений как одного из основных видов общественных отношений, составляющих предмет регулирования трудового права. В ней устанавливаются основания их возникновения, а также права и обязанности сторон трудовых отношений (работника и рабо-

тодателя). КЗоТ Украины не содержал подобных положений в систематизированном виде, за исключением статьи о трудовых правах и обязанностях, а соответствующие положения находили закрепление в его отдельных главах. Новыми являются и редакции ст. 38, 39-40 проекта ТК Украины, где говорится, что основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является заключённый между ними трудовой договор, в том числе в случаях, когда его заключение предопределено совокупностью целого ряда юридических фактов (избрание, выборы на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности и др.), наличие которых в соответствующих случаях по существу обязывает работодателя заключить трудовой договор с работником. Сравнительный анализ ст. 39 проекта ТК Украины и ст. 21 КЗоТ Украины говорит о том, что новый проект ТК Украины в целом сохраняет преемственность (с некоторыми особенностями) в определении понятия, сторон и содержания трудового договора. Так, в нём не используется термин «контракт» как синоним термина «трудовой договор», в определении трудового договора на первое место ставятся обязанности работодателя, на которого дополнительно возложена ранее не предусматривавшаяся КЗоТ Украины обязанность предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а обязанность выплачивать работнику заработную плату уточнена указанием на необходимость делать это своевременно и в полном размере. Кроме того, в отличие от КЗоТ Украины, проект ТК Украины (ст. 40) предусматривает четкий перечень существенных условий трудового договора, которые обязательно должны быть указаны в его содержании. В этой части более последовательно раскрывается само понятие и содержание трудового договора, регламентируется порядок и условия его заключения, изменения и прекращения, а также включены статьи о признании трудового договора недействительным и о последствиях такого признания, введено понятие трудовая функция работника. Впервые проект ТК Украины (ст. 42) предусматривает классификацию трудовых договоров на типичные, которые утверждаются в случаях, предусмотренных законом, центральным органом исполнительной власти по вопросам труда, положения которых являются обязательными, если другое не предусмотрено законом, и образцовые, которые утверждаются органом исполнительной власти по вопросам труда и имеют рекомендательный ха-

рактер. Здесь же в Проекте ТК Украины (ст. 58) более чётко представлено установление перечня документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, который может быть расширен в отдельных случаях с учётом специфики работы, но лишь самим ТК либо иными нормативными актами Украины, и прохождение обязательного медицинского осмотра будущих работников за счёт работодателя при принятии на работу. Значительные изменения предусматриваются и ст. 49 Проекта ТК Украины, где изложены нормы о результатах испытания при приёме на работу. Так при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, лишь предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Очень интересно содержание ч. 2 ст. 13 Проекта ТК, согласно которой трудовые отношения могут регулироваться нормативными актами работодателя. При этом принимать распоряжения, приказы и решения работодатель вправе самостоятельно. В случаях, предусмотренных законом, коллективными договорами и соглашениями, такие акты принимаются работодателем, учитывая предложения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В этом случае представляются несколько ущемленными права профсоюзов в процессе защиты прав и законных интересов работников.

В Проекте ТК Украины в значительной степени подлежат изменению основания прекращения трудового договора. Прежде всего, отметим, что содержащийся в гл. 6 кн. 2 Проекта перечень оснований прекращения трудового договора во многом отличается от перечня оснований прекращения трудовых отношений, закрепленных ранее в ст.ст. 36-41 КЗОТ Украины. В частности, увеличилось количество таких оснований, а некоторые из них в той же редакции или в несколько измененном виде вошли в Проект Трудового Кодекса Украины. Так, например, ст. 108 проекта дает право работодателю расторгнуть трудовой договор на основании отсутствия сотрудника на работе и информации о причине такого отсутствия более 4 месяцев. Для сравнения следует отметить, что в новом ТК Российской Федерации такая норма отсутствует вообще, а в ТК республики Казахстан право работодателя возникает при от-

сутствии сотрудника на работе более 3 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Также проект ТК Украины содержит основания для прекращения трудовых отношений по инициативе третьих лиц, а именно: расторжение трудового договора по требованию родителей несовершеннолетнего работника или лиц, их замещающих; с руководителем юридического лица – по требованию государственной инспекции труда.

Согласно действующему КЗОТ Украины (ст. 44) при увольнении работника по сокращению штата ему выплачивается выходное пособие в размере средней месячной заработной платы. Новый проект ТК Украины дифференцирует выплату выходного пособия в зависимости от стажа работы, и размер этого пособия может достичь трех должностных окладов. Кроме того, предусмотрена выплата выходного пособия, когда работник увольняется по причине длительной болезни. Завершая разговор о содержании второй книги проекта ТК Украины, необходимо сказать и о закреплении в нем новых положений (несомненно, требующих самостоятельного обзора и исследования), регламентирующих аттестацию сотрудников. С целью проверки профессионального уровня и квалификации работников, их соответствия занимаемой должности, работодатель, если это предусмотрено законом, может проводить периодическую аттестацию работников с соблюдением норм ТК Украины. Аттестация проводится не чаще, чем раз в 3 года. Ст.73 ТК Украины определяет перечень сотрудников, которые не подлежат аттестации.

Одно из новшеств проекта ТК Украины закрепляет за работодателем право контролировать выполнение сотрудниками своих трудовых обязанностей с использованием технических средств, если это обусловлено особенностями производства. С одной стороны, уровень технических средств и средств производства, использование современных технологий производства порождают необходимость использования таких форм контроля со стороны работодателя, с другой стороны, несколько ущемляет права и свободы работника, гарантированные Конституцией Украины. При этом данная норма четко не определяет, при каких именно «особенностях производства» работодатель имеет право применять такие средства. Тем самым законодатель предоставляет возможность работодателю неоднозначной трактовки этой нормы и ее злоупотреблениям на практике. На основании статьи 28 проекта

ТК Украины, работодатель обязан будет уведомлять работника об использовании технических средств в процессе такого контроля и не допускать действий, которые унижают честь и достоинство работника. Однако утверждать, что проект ТК Украины защищает интересы только работодателей, некорректно, так как данный законопроект содержит новые нормы, которые защищают интересы и права работника, а также предусматривает расширение прав работников в сравнении с действующим трудовым законодательством Украины. К примеру, статья 97 проекта ТК Украины запрещает работодателю принуждать работника к прекращению трудовых отношений по собственной инициативе против его воли путем применения насилия, угроз, введения в заблуждение или другим способом. Но механизм контроля не предусмотрен, что в дальнейшем затруднит право применения указанной нормы на практике.

В проекте ТК Украины ст. 120 более четко предоставлена возможность работникам защитить себя от незаконного увольнения путем предоставления доводов относительно уровня его квалификации, производительности труда, добросовестного отношения к выполнению трудовых обязанностей, правомерности своих действий или бездеятельности, дать пояснение по поводу допущенных нарушений или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей. В то же время мы понимаем, что данная норма имеет чисто декларативный характер. Далее, согласно действующему КЗОТу, сверхурочные работы могут проводиться только с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). Привлечение работников к сверхурочным работам согласно проекту ТК Украины возможно только по письменному согласию работника и с обязательным предварительным уведомлением выборного органа первичной профсоюзной организации. Как видим, прослеживается существенная разница в редакции этой нормы, что безусловно занижает роль профсоюзов в защите прав и законных интересов работника.

Книга третья проекта ТК Украины «Условия труда» содержит положения, регулирующие условия труда, и состоит из 9 глав. Это свидетельствует о детализации и усовершенствовании механизма правового регулирования данного вопроса. Однако, несмотря на такое количество глав и норм, регулирующих вопросы об условиях труда, содержание этой книги вызвало неоднозначную и противоречивую реакцию всех участников трудовых отношений.

Прежде всего, говоря об условиях труда, следует начать с новых положений, которые в целом, с одной стороны, обеспечивают повышение уровня соответствующих гарантий, с другой стороны, положения некоторых норм ограничивают права и гарантии работников, предусмотренные Конституцией Украины. Положительным нововведением проекта ТК Украины следует считать предоставление женщине трехдневного оплачиваемого отпуска для медицинского обследования в случае взятия ее на учет по беременности, что предусмотрено ст. 193 проекта ТК Украины, а также возмещение работнику расходов, связанных с отзывом его из ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 187). Далее, в соответствии со ст. 169 проекта ТК Украины, работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о предоставлении работнику отпуска, основанием для которого является письменное заявление работника. В случае, если приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска не издан, работник не имеет права по собственному усмотрению определять день начала отпуска. Таким образом, несмотря на согласованный работодателем и работником график отпусков и поданное последним письменное заявление о предоставлении отпуска в сроки, указанные в графике, работодатель может такими действиями ограничить конституционное право работника на отдых. В ст. 131 проекта ТК Украины говорится о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данное положение не противоречит норме действующего КЗОТ, однако согласно части первой ст. 139 проекта ТК Украины, работодатель, при отсутствии Коллективного договора на предприятии, может путем принятия нормативного акта, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, продлить продолжительность ежедневной работы до 10 часов, при условии соблюдения недельной нормы рабочего времени, определенной законом. Такое положение не согласовывается с нормами, которые регулируют привлечение работников к сверхурочным работам, применение которых может осуществляться по определенной процедуре и с соответствующей оплатой труда. Если, согласно действующего КЗОТ Украины, доплата за работу в ночное время составляет 20% от должностного оклада, то в проекте ТК Украины эта сумма увеличивается на 10% и составляет 30%. Кроме того, сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120

часов в год. Количество часов, превышающих установленную норму, будет оплачиваться в тройном размере. В книге третьей проекта ТК Украины также даются определения следующим понятиям: «норма труда», «компенсационные и гарантийные выплаты», введено понятие «работник с семейными обстоятельствами», вводится понятие «гибкого режима рабочего времени», который до сих пор был урегулирован на уровне рекомендаций Министерства труда и социальной политики Украины, а также предусматривается возможность определения Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка категорий работников, которые самостоятельно планируют свое рабочее время. Предусматривается возможность привлечения работников на условиях ненормированного рабочего времени.

В книге четвертой проекта ТК Украины «Особенности регулирования трудовых отношений при участии отдельных категорий работников и работодателей» содержатся нормы, регулирующие особенности труда работников с семейными обязательствами. В соответствии со ст. 284 проекта ТК Украины к ним относятся мать, отец, опекун, попечитель, а в отдельных случаях другие члены семьи. Здесь же, в отличие от действующего КЗОТ Украины, не предусматривается право на социальный отпуск одиноких матерей (родителей) или лиц, которые усыновили ребенка. В главе второй этой же книги содержатся положения и нормы, регулирующие особенности труда несовершеннолетних лиц, которые в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Ст. 294 проекта ТК Украины устанавливает обязательное условие при принятии на работу несовершеннолетнего: «несовершеннолетние лица принимаются на работу лишь после прохождения медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения ими 21 года, медицинский осмотр проходят каждый год».

В главе третьей четвертой книги трудовые отношения при участии работодателя – субъекта малого предпринимательства, который является юридическим лицом и численность работников которого не превышает 20 человек, регулируются ТК Украины с учетом особенностей, определенных в этой главе. Количество работников определяется на начало каждого календарного года, исходя из занятости на протяжении полного рабочего дня. Если в течение года количество работников превышает 20 человек, субъ-

ект малого предпринимательства сохраняет свой статус до конца календарного года.

В главе четвертой этой же книги содержатся положения, регулирующие особенности труда работников по трудовому договору с работодателем – физическим лицом. Под понятием «работодатель – физическое лицо» подразумеваются субъекты предпринимательской деятельности без создания юридического лица, которые в пределах трудовых отношений используют труд физических лиц для осуществления хозяйственной деятельности, а также другие физические лица, которые для удовлетворения личных нужд и ведения домашнего хозяйства используют труд физических лиц на основании трудового договора.

Главой пятой этой же книги проекта ТК Украины регулируются особенности трудовых отношений членов производственных кооперативов, регламентируется порядок установления трудовых отношений при участии членов производственных кооперативов, а также в ней содержится процедура заключения трудового договора членов производственного кооператива

В книге пятой проекта ТК Украины предусмотрено новшество в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что является важным звеном в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Кроме того, в соответствии с законом Украины «О занятости населения» от 01.03.1991 № 803-XII государство гарантирует предоставление следующих профессиональных услуг: профессиональная подготовка или переподготовка, повышение квалификации и профориентация.

В книге шестой «Коллективные трудовые отношения» проекта ТК Украины регулируется вопрос заключения Коллективных договоров и соглашений. Предусматривается обязательность коллективных переговоров лишь в случае наличия инициативы одной из сторон трудовых отношений относительно заключения Коллективного договора, соглашения. Предусматривается обязательность продолжения действия Коллективного договора, соглашения и заключение ежегодно нового договора, соглашения, независимо от инициативы сторон не позднее 1 февраля текущего года. В этом случае просматривается противоречие принципам добровольности ведения переговоров в процессе заключения коллективных трудовых договоров, задекларированных в «Конвенции о со-

действии коллективным переговорам» № 154, а также «Рекомендациям относительно консультаций и сотрудничества между работодателями и работниками на уровне предприятия» № 94, принятым Международной организацией труда. Часть первая ст. 154 проекта ТК Украины изменяет характеристику содержания Коллективного договора и сужает круг обязательств сторон, которые должны быть представлены в Коллективном договоре.

В книге седьмой проекта ТК Украины «Надзор и контроль соблюдения Трудового законодательства» содержатся нормы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, который осуществляется Центральными органами исполнительной власти в соответствии с их полномочиями, профсоюзами и их объединениями, организациями работодателей и их объединениями в пределах и в порядке, определенных законом. В этой же книге содержится перечень органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Также, статьей 393 проекта ТК Украины, предусмотрено разграничение функций государственного надзора и контроля, предусмотрен общественный контроль за соблюдением трудового законодательства. Отдельно второй главой определены задания и функции государственной инспекции труда, права и обязательства государственных инспекторов труда.

В книге восьмой проекта ТК Украины «Ответственность сторон трудовых отношений» предусматривается разделение ответственности на дисциплинарную и материальную. Кроме того, расширен перечень видов дисциплинарных взысканий, которые применяются к работникам за совершение ими дисциплинарных проступков; к существовавшим ранее выговору и увольнению добавлен такой вид, как замечание. Расширен перечень случаев, при которых работники несут материальную ответственность в полном размере. В соответствии со статьей 413 проекта ТК Украины, работник несет материальную ответственность в полном размере причиненного прямого действительного ущерба в случае, если прямой действительный имущественный ущерб причинен вследствие разглашения государственной тайны и другой защищенной законом информации. В главе второй этой же книги устанавливается ответственность работодателей за нарушение норм трудового законодательства, невыполнение ими трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений, а также предусматривается привлечение их к дисциплинарной, материальной,

административной или уголовной ответственности. При этом работодатель несет ответственность перед работником при условии, если он не докажет, что ущерб причинен в результате действия непреодолимой силы.

Данной главой предусмотрена ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за невыполнение обязанностей по предоставлению работнику материальных благ и услуг, в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом Украины, законом либо трудовым договором. Здесь же предусматриваются обязанности работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику собственными действиями либо бездействием, которые нарушают права работника в соответствии с гражданским законодательством. Также работодатель обязан возместить моральный ущерб в случае невыполнения своего обязательства уважать честь, достоинство и другие личные права работника.

Заключительная девятая книга проекта ТК Украины посвящена индивидуальным трудовым спорам. Определяется понятие «индивидуального трудового спора, стороны», которые являются участниками трудовых споров, а также указывается, что стороной спора могут выступать бывший сотрудник или лицо, которому отказали в приеме на работу, а также представители интересов сторон индивидуального трудового спора (адвокаты, представители профсоюзной организации и другие лица), органы рассмотрения трудовых споров (суды и комиссии по трудовым спорам), устанавливаются примерные процедуры по рассмотрению трудовых споров, а также содержится порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах (в частности, предусмотрена норма, освобождающая работников от уплаты судебных издержек).

Таким образом, краткий анализ отдельных положений проекта ТК Украины позволяет сделать вывод, что в целом проект ТК Украины направлен на обеспечение защиты интересов работодателей и работников в условиях рыночной экономики, создание надлежащих условий труда и отдыха, в нем кодифицированы нормы трудового права, содержащиеся в разнообразных нормативно-правовых актах. Безусловно, отдельные положения и нормы ТК Украины нуждаются в дальнейшем обсуждении и доработке.