



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань свободи слова та інформаційної політики

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 286-83-79

№ 04-32/8-108(32465)

" 11 " 02 2016 р.

Народному депутату України

Кудлаєнку С.В.

Шановний Сергію Володимировичу!

Згідно доручення Голови Верховної Ради України Гройсмана В.Б. від 05.02.2016 р. № 11/10-58 (28729) до Вашого звернення від 26.01.2016 р. № 127/14/16-20 «Щодо необхідності вжиття невідкладних заходів, направлених на підвищення рівня соціального захисту та створення безпечних умов праці для журналістів» інформуємо.

Згідно з ч. 3 ст. 21 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» від 04.04.1995 р. № 116/95-ВР «Комітети з питань, віднесених до предметів їх відання, мають право надавати роз'яснення щодо застосування положень законів України. Такі роз'яснення не мають статусу офіційного тлумачення».

Частиною 2 статті 19 Конституції України визначено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Частиною першої статті 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» визначено, що журналіст - творчий працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для засобів масової інформації, виконує редакційно-посадові службові обов'язки в засобі масової інформації (в штаті або на позаштатних засадах) - відповідно до професійних назв посад (роботи) журналіста, які зазначаються в державному класифікаторі професій України.

Професійні назви службових посад (роботи) журналістів включаються до державного класифікатора професій України, тарифно-кваліфікаційні характеристики цих посад (роботи) - до нормативного акта, який призначається для державного регулювання оплати та охорони праці.

Діяльності журналістів притаманні такі специфічні риси та умови журналістської діяльності, як: творчий характер, інтенсивність інтелектуальної праці, її нерегульована тривалість за умов жорсткої регламентації редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм; суспільно впливове за наслідками значення роботи, висока соціальна відповідальність за

свою працю та її результати; постійно значне морально-психологічне навантаження і напруженість, виконання службових обов'язків і реалізація творчих планів у стресових ситуаціях; систематичне перебування у відрядженнях та роз'їздах, включаючи відрядження до місць надзвичайних подій, професійна творча діяльність в екстремальних умовах, виконання спеціальних завдань з ризиком для здоров'я і життя (в умовах проведення антитерористичної операції на Сході України); необхідність здійснювати власний творчий пошук нової потрібної інформації та її джерел, наявність об'єктивних і суб'єктивних труднощів та перешкод у добуванні інформації; прояви морально-психологічного тиску, погрози та безпосередні загрозливі дії проти журналіста у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків.

Правові засади діяльності журналістів встановлені Конституцією України, Законами України «Про інформацію», «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» та іншими нормативно-правовими актами.

Друковані засоби масової інформації є вільними. Забороняється створення та фінансування державних органів, установ, організацій або посад для цензури масової інформації.

Не допускається вимога попереднього погодження повідомлень і матеріалів, які поширюються друкованими засобами масової інформації, а також заборона поширення повідомлень і матеріалів з боку посадових осіб державних органів, підприємств, установ, організацій або об'єднань громадян, крім випадків, коли посадова особа є автором поширюваної інформації чи дала інтерв'ю.

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» держава гарантує економічну самостійність та забезпечує економічну підтримку діяльності друкованих засобів масової інформації, запобігає зловживанню монопольним становищем на ринку з боку видавців і розповсюджувачів друкованої продукції. Заходи, спрямовані на забезпечення економічної підтримки діяльності друкованих засобів масової інформації, та органи державної виконавчої влади, які здійснюють цю підтримку, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Свобода засобів масової інформації, зокрема, журналістів, які працюють в них, є істотним компонентом свободи вираження поглядів та свободи інформації. Свобода преси не може існувати без журналістів, які б мали солідну професійну освіту й етичну освіту. Незалежно від того, чи інформація передається у друкованій формі, шляхом трансляції чи мережею Інтернет, їй не обійтися без високопрофесійних журналістів. Проте, журналісти раз у раз зазнають різного роду втручань у свою професійну діяльність.

У зв'язку з цим, чинним законодавством встановлено правову відповідальність за посягання на життя і здоров'я журналіста, інші дії проти нього.

Підстави відповідальності за порушення законодавства про пресу передбачені статтею 41 Закону України «Про друковані засоби масової

інформації (пресу) в Україні».

Статтею 5 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» встановлено, що цензура інформаційної діяльності телерадіоорганізації забороняється.

Телерадіоорганізація є незалежною у визначенні змісту програм та передач.

Не вмотивоване законодавством України втручання органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, громадських чи релігійних об'єднань, їх посадових осіб чи працівників, а також власників у сферу професійної діяльності телерадіоорганізацій не допускається.

Статтею 17 цього ж Закону встановлено відповідальність за посягання на життя і здоров'я журналіста, інші дії проти нього та відповідальність журналіста за завдану ним моральну (немайнову) шкоду

Службова діяльність журналіста не може бути підставою для його арешту, затримання, а також вилучення зібраних, опрацьованих, підготовлених ним матеріалів та технічних засобів, якими він користується в своїй роботі.

Статтею 171 Кримінального кодексу встановлено відповідальність за умисне перешкоджання законній професійній діяльності журналістів.

Необхідно зазначити, що відповідно до статті 47¹ Закону України «Про інформацію» ніхто не може бути притягнутий до відповідальності за висловлення оціночних суджень.

Оціночними судженнями, за винятком образи чи клевети, є висловлювання, які не містять фактичних даних, зокрема критика, оцінка дій, а також висловлювання, що не можуть бути витлумачені як такі, що містять фактичні дані, з огляду на характер використання мовних засобів, зокрема вживання гіпербол, алегорій, сатири. Оціночні судження не підлягають спростуванню та доведенню їх правдивості.

Особа звільняється від відповідальності за розголошення інформації з обмеженим доступом, якщо суд встановить, що ця інформація є суспільно значимою.

Додаткові підстави звільнення від відповідальності засобів масової інформації та журналістів визначаються законами «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про інформаційні агентства» та «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів».

Держава намагається реалізувати права і свободи журналістів шляхом покладення обов'язків на установи та організації, їх посадових осіб подавати об'єктивну інформацію про свою діяльність. Визначено порядок акредитації журналістів при установах та організаціях. Докладається багато зусиль на вирішення питань щодо встановлення відповідальності за порушення прав та свобод журналістів, перешкоджання їх професійній діяльності, переслідування журналіста у зв'язку з його професійною діяльністю, здійснення цензури тощо.

На сьогодні журналісти, під час провадження їх професійної діяльності, мають можливість користуватися загальновизнаною свободою думки і слова, свободою вираження поглядів, в той же час підкреслюється неприпустимість

зловживання правами та свободами журналіста.

Комітет з питань свободи слова та інформаційної політики в 2015 році розробив рекомендації щодо дотримання законодавства України при укладанні та розірванні договорів між працівником засобу масової інформації (журналістами) та засобами масової інформації (додаються).

Рекомендації направлені на надання практичної допомоги під час прийому на роботу, укладання трудового договору, укладання контракту, роботи за сумісництвом, припинення трудових відносин (припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення), укладанні колективного договору та угоди.

Законодавче врегулювання відповідальності за відшкодування працівникам засобів масової інформації втрати працездатності, витрат на лікування, реабілітацію та оздоровлення унаслідок набуття захворювань, пов'язаних з професійною діяльністю, здійснюється згідно чинного законодавства.

Страхування працівників засобів масової інформації здійснюється страховими компаніями, які працюють на ринку страхових послуг України. Обов'язковість страхування не передбачена чинним законодавством і настановується на ряд перепон: відсутністю колективних договорів, профспілкових організацій у засобах масової інформації. Страхування журналістів у зоні проведення антитерористичної операції на Сході України стало можливим з прийняттям у 2015 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення гарантій законної професійної діяльності журналістів», згідно з яким у разі загибелі (смерті) журналіста під час виконання ним професійних обов'язків членам його родини з державного бюджету виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 100 прожиткових мінімумів, а в разі поранення (контузії, травми або каліцтва) йому виплачується з державного бюджету одноразова грошова допомога в розмірі до 50 прожиткових мінімумів.

Комітетом Верховної Ради України з питань свободи слова та інформаційної політики постійно здійснюється робота щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері захисту професійної діяльності журналістів.

Додаток: 13 арк.

З повагою

Голова Комітету

Вікторія Сюмар

РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо дотримання законодавства України
при укладанні та розірванні договорів між працівником засобу масової
інформації (журналістами) та засобами масової інформації

Одним з основних прав людини є право на працю.

Відповідно до Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

I. Прийом на роботу

Гарантії забезпечення рівності прав громадян на працю передбачено статтями 2¹, 5¹, 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), зокрема статтею 22 встановлено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Натомість вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівників можуть встановлюватися законодавством України.

У низці інших статей КЗпП України, які регулюють питання прийняття на роботу, також зазначено, що законодавством України можуть встановлюватися інші норми, ніж ті, що передбачено КЗпП, а до окремих працівників встановлено певні вимоги, невідповідність яким є підставою для обґрунтованої відмови в прийнятті на роботу. Так, частиною 2 статті 24 КЗпП встановлено, що під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Законодавство гарантує громадянам правовий захист від незаконної відмови у прийнятті на роботу. Так, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду, оскільки статтею 55 Конституції України встановлено, що права людини зачищаються судом і кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Частиною 2 статті 232 КЗпП України передбачено, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються, зокрема, спори про відмову в прийнятті на роботу: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (далі – підприємство); молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний

заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на це підприємство; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 14 років; інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

У пункті 6 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 роз'яснено, що при обґрунтованості позову про укладення трудового договору суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), а з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Оплата за вимушений прогул працівника внаслідок відмови у прийнятті його на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору провадиться згідно з частиною 2 статті 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Відносини між працівником засобу масової інформації (журналістом, оператором, і ін.) та засобом масової інформації як роботодавцем виникають на різних правових підставах, серед яких найпоширенішими є: трудовий договір.

1.1 Трудовий договір

Трудовий договір – це угода між працівником засобу масової інформації і засобом масової інформації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник засобу масової інформації зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а засіб масової інформації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч.1 ст. 21 КЗпП України).

При укладенні трудового договору його сторонами є працівник засобу масової інформації; засіб масової інформації (власник або уповноважений ним орган). Стороною трудового договору може бути також фізична особа, що уклала трудовий договір з працівником засобу масової інформації.

Укладення трудового договору означає, що працівник засобу масової інформації і засіб масової інформації (власник) набули прав та взяли на себе обов'язки, встановлені для сторін трудового договору законодавством про працю.

Щодо умов укладення трудового договору, доцільно зазначити, що відповідно до Кодексу законів про працю України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

При прийнятті на роботу працівник зобов'язаний подати трудову книжку. Подання трудової книжки є обов'язковим і тоді, коли наймачем є фізична

особа. Крім трудової книжки при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати також паспорт або інший документ, що посвідчує особу, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. З наказом чи розпорядженням про оформлення трудового договору обов'язково ознайомлюють працівника під розписку. Це дає можливість працівнику ознайомитись із змістом наказу чи розпорядження про правильність умов трудового договору. Бажано також отримати копію зазначеного наказу.

Якщо є сумніви у добросовісності роботодавця, будь-який працівник має право вимагати отримання на руки один із примірників зазначеного договору.

Копії наказу про зарахування на роботу та/або письмового трудового договору достатньо для того, щоб підтвердити, що між працівником та роботодавцем існували саме трудові відносини.

Про те, щоби мати на руках зазначені документи повинен попіклуватись саме працівник в момент працевлаштування, оскільки роботодавці інколи діють недобросовісно, не завжди зацікавлені у офіційному оформленні працівника на роботу, намагаючись зменшити податкове навантаження, або з інших причин. Крім того, останнім вигідніше наймати працівника не укладаючи жодного договору, оскільки в такому випадку вони не несуть жодних зобов'язань перед працівником, не надають йому жодних соціальних гарантій, передбачених законодавством України.

Якщо журналіст з тих чи інших причин не має можливості отримати копії вищезазначених документів, він має право в будь-який час вимагати надання йому довідки з місця роботи. Роботодавець (засіб масової інформації) не має права відмовити в цьому. Він зобов'язаний видати довідку, в якій зазначається: спеціальність, кваліфікація, посада, час роботи та розмір заробітної плати працівника засобу масової інформації. Право на отримання такої довідки гарантовано статтею 49 КЗпП України.

Зазначена довідка також може слугувати належним доказом наявності саме трудових правовідносин між журналістом або іншим працівником засобу масової інформації та засобом масової інформації.

Наявність трудових відносин між засобом масової інформації та працівником засобу масової інформації може бути також підтверджена записом у трудовій книжці останнього (якщо такий зроблено), оскільки відповідно до частини 2 статті 48 КЗпП України на всіх працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб понад 5 днів, ведуться трудові книжки.

Таким чином, обов'язок по належному оформленню трудового договору лежить на роботодавцеві (засобі масової інформації).

Однак, якщо роботодавець не оформив належним чином працівника на роботу, Кодекс законів про працю України передбачає додаткову гарантію трудових прав останнього, ввівши правило, згідно з яким трудовий договір

вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника було фактично допущено до роботи (ч. 5 ст. 24 КЗпП України).

На практиці, це правило не завжди допомагає ефективно захистити права працівника, якого допустили до роботи, але не видали відповідного наказу про зарахування.

Так, у випадку виникнення спору між ним та роботодавцем з приводу будь-яких трудових питань, такий працівник повинен буде доводити в суді факт існування трудових правовідносин. Саме працівник повинен буде надати суду докази про те, що він був допущений до роботи, мав своє робоче місце тощо. Але це ще не так складно, оскільки це можна підтвердити показами свідків. Більші складнощі викличе надання доказів того, яку саме посаду займав працівник, яка у нього заробітна плата тощо. У випадку, якщо заробітна плата виплачується неофіційно, довести зазначені обставини дуже складно, а інколи - неможливо.

Враховуючи це, в момент працевлаштування, коли працедавець має найбільший інтерес до працівника, необхідно проконтролювати належне оформлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, врахувавши вищезазначені роз'яснення, і подбати про те, щоб мати на руках належні докази укладення трудового договору.

Щодо строків укладення трудового договору то слід сказати, що трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; укладеним на визначений строк, встановлений за погодженням сторін.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк є найбільш поширеним з трудових договорів, оскільки створює стабільність у трудових відносинах. В даному випадку сторони не обумовлюють час існування трудових відносин. При цьому, за працівником залишається право на припинення трудових відносин у порядку, визначеному чинним законодавством.

У тому випадку, коли сторони при укладенні трудового договору обумовили строк його дії, такий трудовий договір вважається строковим. При визначенні строкового договору сторони визначають певний календарний період: місяць, декілька місяців, рік, декілька років.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Чинне законодавство передбачає укладення трудових договорів про тимчасову і сезонну роботи. Тимчасовими роботами визнаються роботи, що тривають не більше двох місяців. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду року – сезону, що не перевищує шести місяців. Порядок організації сезонних робіт визначений постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

1.2 Контракт

Кодекс законів про працю України визначає контракт як особливу форму трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання контракту, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. N 170 затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, а наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. N 23, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 квітня 1994 р. за N 84/293 – Типову форму контракту з працівником.

Питання укладення контрактів з керівниками засобів масової інформації, що є у державній власності, при наймі на роботу врегульовано спеціальними нормативно-правовими актами. Це – Декрет Кабінету Міністрів України від 15 грудня 1992 р. «Про управління майном, що є у загальнодержавній власності»; Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. N 203; Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. N 597.

Укладення контрактів з працівниками передбачено великою кількістю спеціальних законодавчих актів, серед яких, зокрема, Господарський кодекс України (частина четверта статті 65); Закони України „Про місцеві державні адміністрації” (частина перша статті 36); Про наукову і науково-технічну діяльність (стаття 24); Про колективне сільськогосподарське підприємство (частина перша статті 19); Про нотаріат (стаття 13); Основи законодавства України про культуру (стаття 30); Основи законодавства України про охорону здоров'я (стаття 79); Про адвокатуру (стаття 8); Про зв'язок (стаття 16); Про освіту та інші.

Щодо умов укладення контракту, доцільно зазначити, що відповідно до Кодексу законів про працю України контракт укладається в письмовій формі.

При прийнятті (найманні) на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту роботодавець повинен враховувати, що контрактом не може бути:

- змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів;
- запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 Кодексу законів про працю України.

Також доцільно зазначити, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту.

Щодо порядку укладення контракту доцільно зауважити, що відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.

Контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін контракту.

За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі.

Крім того, контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

Слід зазначити, що у контракті передбачається:

обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання;
строк дії контракту;

права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін;

умови оплати й організації праці;

підстави припинення та розірвання контракту;

соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

При цьому, умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

На основі Типової форми контракту з працівником у контракті можуть бути зафіксовані (в межах норм, що не суперечать Положенню про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. N 170) особливі умови праці по окремих професіях і видах робіт, з урахуванням їх специфіки, професійних особливостей.

У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії та компенсації такого переїзду та умови забезпечення працівника (а в разі необхідності і членів його сім'ї) житловою площею або оплату витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем.

Також у контракті визначаються режими робочого часу і часу відпочинку працівника. При цьому, тривалість відпустки працівника не може бути меншою від встановленої законодавством для цієї категорії працівників.

Варто зауважити, що якщо для службових поїздок працівник використовуватиме власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації.

За угодою сторін у контракті може бути визначено й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами.

Контракт також повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту:

працівником - з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;

роботодавцем - з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом.

Крім того, слід зазначити, що одним із положень контракту є підстави припинення і розірвання контракту.

Так, у випадку розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

Чинним законодавством передбачено, що контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника:

в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом,

порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин.

Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України.

Також у контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

Контрактом також може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

Варто зауважити, що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк.

Разом з цим, слід зазначити, що спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

1.3 Робота за сумісництвом

Чинне законодавство надає працівнику засобу масової інформації право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору з одним або декількома засобами масової інформації, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Одночасне зайняття працею на декількох засобах масової інформації є сумісництвом.

Питання щодо умов роботи за сумісництвом регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. N 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. N 43, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за N 76.

Зазначені нормативно-правові акти передбачають, що за сумісництвом робітники, службовці і спеціалісти виконують крім своєї основної роботи іншу роботу за плату. Це допускається як на тому самому, так і на іншому підприємстві, в установі, організації або громадянина у вільний від основної роботи час.

Для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно.

II. Припинення трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення

У трудовому праві та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. Припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору».

Трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення. Підставою припинення договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору.

Підстави припинення трудового договору закріплено у ст. 36 та інших статтях КЗпП України. Залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, підстави поділяються на такі групи:

- припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку);
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третіх осіб) (пункти 3, 7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.).

Припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору).

Розірвання трудового договору оформляється шляхом видання наказу про звільнення працівника з роботи.

В день звільнення працівника з роботи роботодавець зобов'язаний видати йому належним чином оформлену трудову книжку (із записами про зарахування на роботу та про звільнення з роботи, із зазначенням підстави звільнення та номеру і дати наказу про звільнення). Крім того, він зобов'язаний провести із працівником повний розрахунок при звільненні: виплатити заробітну плату, вихідну допомогу, у випадках, встановлених законодавством України, компенсацію за невикористану відпустку тощо.

Крім того, в день звільнення працівника роботодавець зобов'язаний видати йому копію наказу про звільнення з роботи, якщо звільнення працівника відбувається за ініціативою роботодавця або на вимогу працівника при будь-якій іншій підставі звільнення.

Днем звільнення вважається останній день роботи працівника.

У випадку, якщо у зв'язку зі звільненням працівника виникає трудовий спір, останній може звернутись до суду за його вирішенням в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатись про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення працівникові копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення працедавцем законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

III. Колективні договори і угоди

Колективний договір — один з локальних нормативних актів, який регулює суспільні відносини, що виникають у процесі застосування праці найманих працівників. Він також є результатом узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів.

Порядок укладання колективних договорів (угод) визначається Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 та КЗпП.

Чинне законодавство не наводить поняття колективного договору або колективної угоди. Аналіз правових норм, що регулюють відносини, пов'язані із застосуванням цього правового інституту, дає можливість визначити колективний договір як договір, що регулює виробничі, трудові й соціально-економічні відносини на підприємстві, в установі, організації. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях які використовують найману працю і мають право юридичної особи, незалежно від форм власності й господарювання. Колективний договір може також укладатися в структурних підрозділах юридичних осіб у межах компетенції цих підрозділів.

Колективна угода — нормативний акт, який регулює такі самі відносини, що й колективний договір, але на державному, регіональному і галузевому рівнях. Залежно від рівня укладення колективна угода може бути генеральною, галузевою, регіональною.

Сторони, що укладають договори та угоди, також різняться.

Колективний договір укладається між власником чи уповноваженим ним органом, з однієї сторони, та однією чи кількома профспілковими або іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а за відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними та уповноваженими трудовим колективом.

Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення генеральної угоди; власники чи уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення генеральної угоди, на чиїх підприємствах зайнято більшість найманих працівників держави.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.01 організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані брати участь у веденні колективних переговорів з розробки та укладення угод на відповідному рівні. Також вони виступають стороною в угоді.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи і профспілки, об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дій.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, та об'єднаннями профспілок чи іншими органами, якщо їх уповноважили трудові колективи.

Умови колективного договору поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Умови генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо та є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали угоду.

Умови колективних договорів або угод, які погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними. Колективний

договір, угода набувають чинності від дня їх підписання представниками сторін або від дня, зазначеного в колективному договорі, угоді. Вони зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено договір, угоду.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо змін в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування та оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку; умов та охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо його реєстрації не передбачено.

Усіх працюючих, а також щойно прийнятих на підприємство працівників власник (уповноважений ним орган) повинен ознайомити з колективним договором.

Сторони, що уклали угоду, зобов'язані інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та перебіг її реалізації.

Галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України, а колективні договори реєструються місцевими органами виконавчої влади.

Чинне законодавство також визначає порядок підписання колективного договору, угоди. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі та виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору чи окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект у цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше ніж через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше ніж через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Колективний договір, колективна угода мають добровільний характер, тобто їх укладення залежить від волевиявлення сторін. Але якщо одна із сторін виступить з ініціативою укладення договору чи угоди, інша не має права ухилятися від його укладення. З метою уникнення порушень прав та інтересів сторін колективних договорів, угод законодавець установив відповідальність за ухилення від їх укладення. Зокрема, на осіб, які ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк проведення колективних переговорів, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Законодавством також визначено відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди та за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Іноді між трудовим колективом і власником або уповноваженим ним органом виникають протиріччя, які можуть перерости у колективні спори.

Колективні спори — це спори між, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом з питань установлення нових або зміни чинних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення або зміни колективного договору; виконання колективного договору або його окремих положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Порядок вирішення колективних спорів визначається у спеціальному нормативному акті — Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Колективні спори вирішуються веденням переговорів із застосуванням спеціальних процедур і засобів. Якщо сторони спору не дійшли згоди в переговорах, вони формують спеціальну комісію для вироблення практичних рекомендацій щодо сутності спору і проводять консультації. Така комісія має назву примирювальної та являє собою орган, призначений для напрацювання рішення, яке може задовольнити сторони спору. Залежно від рівня спору (виробничий, територіальний, національний) комісія розглядає спір протягом відповідно п'яти, десяти або п'ятнадцяти днів. За погодженням сторін ці строки можуть збільшуватися.

У разі несхвалення комісією рішення зі спору, яке задовольнило б сторони конфлікту, створюється трудовий арбітраж — орган, що складається із залучених сторонами спеціалістів, експертів, інших осіб. Трудовий арбітраж ухвалює рішення протягом 10 днів з дня його утворення (за рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути подовжено до 20 днів).

Під час вирішення колективних трудових спорів жодна зі сторін не може ухилитися від участі в процедурі примирення.

Запобігати виникненню колективних трудових спорів покликана Національна служба посередництва і примирення. Вона утворюється Президентом України і до її компетенції належать реєстрація висунутих працівниками вимог і колективних трудових спорів; аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів; підготовка пропозицій щодо їх усунення; посередництво у вирішенні колективного трудового спору тощо. Сторони спору після додержання передбачених примирних процедур

мають право звернутися за сприянням у вирішенні цього спору до Національної служби посередництва і примирення. Матеріали розглядаються службою, яка в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації. У разі необхідності рекомендації і матеріали направляються керівникам центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, до компетенції яких віднесено вирішення спірних питань. Керівники у семиденний строк повинні розглянути матеріали і рекомендації і поінформувати про прийняті рішення сторони спору та Національну службу посередництва і примирення.

Сторони конфлікту, примирювальна комісія, трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного спору всі можливості, не заборонені законодавством. Для вирішення колективного спору, одержання підтримки своїх вимог трудовий колектив має право організовувати і проводити страйк, збори, мітинги, пікетування, демонстрації в порядку і формах, передбачених чинним законодавством.

Страйк застосовується як крайній захід вирішення конфлікту, коли всі інші можливості вже використано.

Це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (наприклад, невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) з метою вирішення колективного трудового спору. Проте деякі категорії працівників не мають права на такі заходи (наприклад, водії громадського транспорту, працівники органів прокуратури, суду, державної, виконавчої влади, правоохоронних органів). Дотримання вимог, передбачених законодавством щодо процедури проведення страйків, є обов'язковим. При невиконанні цих вимог страйк може бути визнаний незаконним. Рішення про незаконність страйку виноситься в судовому порядку. Це рішення є підставою для закінчення страйку і початку роботи, що була припинена. Організація та участь у незаконному страйку є порушенням трудової дисципліни з настанням усіх можливих у такому випадку негативних наслідків (вжиття заходів дисциплінарного стягнення, позбавлення премій та неоплата терміну страйку тощо).

Відповідно до чинного законодавства страйки можуть бути заборонені в період проголошення надзвичайного стану (строком до одного місяця) або у воєнний час.