

Пропозиції учасників круглого столу «Урядовий законопроект «Про працю» як наступ на права працівників»

1. Що стосується назви нормативного акту – закон України про працю, то загалом вона може бути прийнятною з огляду на кількість статей, що містяться у проекті закону. Однак, зазвичай у назві нормативного акту мало б знайти відображення однойменного кола суспільних відносин, що їх відповідний акт покликаний регулювати (об'єкт регулювання). А такими у проекті визначено – *трудові відносини*, які виникають на підставі *трудового договору*. І виходить, що Закон про працю регулює трудові відносини, тобто прослідковується певний дисонанс.

Якщо ж взяти до уваги, що «праця» як явище взагалі не регулюється правом, а регулюються лише стосунки (відносини) з приводу її використання, то невідповідність назви нормативного акту об'єкту регулювання буде ще більш виразною.

Загалом суспільні відносини з приводу використання чужої праці існують не лише у вигляді стосунків між працівником і роботодавцем. Працюють і державні службовці, і судді, і прокурори і члени господарських товариств, і особи які надають послуги, і виконують певні доручення та виконують роботи за договорами підряду, служать (працюють) у війську, органах внутрішніх справ, і т.д. Але їхня праця Законом про працю не регулюється. Якби такий закон поширював свою дію на усі суспільні випадки використання (застосування) праці – його назва у варіанті, що запропонований авторами проекту могла б сприйматися. Та, насправді у цивілізованому світі такий варіант поки що не використовується.

Отже, закон, який мав би регулювати *трудові відносини*, що виникають на підставі *трудового договору* повинен називатися - *Трудовий кодекс*. (Для порівняння: Польський *Kodeks pracy* регулює *stosunki pracy* в основі яких є *umowa o pracy*. Логіка і гармонія термінів витримані у повній мірі).

2. У проекті ЗУпП не зовсім коректно виписана *мета* закону і зовсім не вказано *завдання*, виконання яких він має забезпечити. Відсутні також *принципи* (засади) на яких повинне базуватися правове регулювання трудових відносин.

Вказавши *метою* закону «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин» автори проекту взагалі не відобразили у змісті акту відповідних прав та обов'язків. Окремі статті з їхнім переліком відсутні у кодексі.

Автори мабуть не зовсім обізнані з тим, що метою закону могло б бути *забезпечення гарантій трудових прав* працівників та роботодавців, а права та обов'язки таких суб'єктів зазвичай визначаються у трудовому договорі, формуючи тим самим зміст останнього.

3. Відсутність у проекті ЗУпП переліку основних принципів на яких базується регулювання трудових відносин серйозно підриває авторитет нормативного акту та знижує якість самого регулювання.

Без окреслення принципів доволі дивною а фактично зайвою виглядає наявність у проекті статті про аналогію (ст. 4). Адже остання, як відомо застосовується шляхом використання принципів правового регулювання відповідних відносин.

Фактично у проекті ЗУпП використано визначення аналогії, яке сформульовано у ст. 8 Цивільного кодексу з пристосуванням його під трудове право. Але автори не розуміють, що аналогія, як спосіб уникнення прогалин у законодавстві використовується на *стадії застосування права*, а не його *реалізації* безпосередніми суб'єктами правовідносин. Тобто у цьому кодексі такої статті взагалі непотрібно. Відповідні норми, як правило містяться у процесуальних кодексах і стосуються суб'єктів, які *застосовують право*.

4. Не зовсім чітко у проекті ЗУпП виписано також статті, які визначають предмет і сферу регулювання. Зокрема у ст.2 п.2 вказано, що закон регулює відносини пов'язані із трудовими, які виникають *до укладення трудового договору*. Однак віднайти такі відносини у змісті закону навряд чи можливо. Видається, що автори переплутали сферу дії нормативного акту з *предметом трудового права*, як галузі вітчизняного права.

Визначаючи особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, автори у п.2 ст.3-ої зазначили, що праця громадян України за її межами, а також трудові відносини іноземців в Україні регулюються Законом України «Про міжнародне приватне право».

Складається враження, що автори взагалі далекі від трудового права а закон «Про міжнародне приватне право» вони навіть не переглянули.

5. До підготовки проекту з метою врахування інтересів учасників соціального діалогу залучити учасників соціального діалогу: роботодавців і профспілки, експертів МОП та науковців для приведення його у відповідність із міжнародними та європейськими стандартами.
6. У проекті передбачити механізм обрання представників працівників, ас також їх повноваження в регулюванні індивідуальних та колективних трудових відносин. Врахувати вимоги МОП та Євросоюзу стосовно консультацій з представниками працівників стосовно скорочення штатів і змін в організації виробництва і праці, а також при банкрутстві.
7. Визначити повноваження профспілок стосовно представництва та захисту прав та інтересів працівників, а також участі у колективно-договірному регулюванні.

8. Передбачити право працівників на захист персональних даних. Передбачити обов'язок роботодавця по зберіганню і захисту персональних даних працівників, а також обмеження прав роботодавця стосовно збору інформації про працівника в соціальних мережах.
9. Необхідне чітке формулювання обов'язкових умов трудового договору, зокрема: «характеристика або опис виконуваної роботи» (вказати професійну назву роботи та додати її опис, відповідно до професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик), «відповідальність сторін трудового договору» (таке формулювання дає підстави припускати, що сторони трудового договору вправі визначати той чи інший вид юридичної відповідальності. До того ж визначити будь-які підстави для її настання).
10. До обов'язкових умов трудового договору віднесено умову про робоче місце працівника. Разом з тим, в проекті не розкривається зміст поняття, яке цей термін охоплює. Проте, на практиці для різних категорій працівників (працівників робітних професій, службовців) визначення робочого місця відбувається по-різному.
11. Отже, потребує чіткості та узгодженості використання таких термінів як: «місце роботи», «робоче місце», «фіксоване робоче місце», «основне місце роботи». Їх змістовне наповнення є різним.
12. Відсутня послідовність у авторів проекту щодо того, що: трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст.22) визнається не як вид трудового договору, про що йшлося в ст.17 проекту, а як його особлива форма. А, в ч. ст.24, присвяченій трудовому договору з домашнім працівником нефіксований робочий час фігурує вже як умова трудового договору.
13. Потребує уточнення ст. 16 «Зміст трудового договору», зокрема щодо переліку обов'язкових умови, без яких трудовий договір не вважається укладеним. А саме, відзначимо, що п.13 ч.2 ст.16 визначено, що сторони трудового договору повинні узгодити строки повідомлення про припинення трудового договору (хоча вони визначаються у відповідних статтях, присвячених припиненню трудових договорів) , натомість серед обов'язкових умов відсутня вказівка на погодження строків інформування про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору , на що вказується в ч.5 ст.12 проекту.
14. Позитивним моментом проекту є те, що з правового поля зникає таке правове явище як «зміна істотних умов праці», а сторонам трудового договору надається право пропонувати змінювати його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Проте, за роботодавцем залишено право припинити з працівником трудовий

договір (стаття 35 – розірвання з ініціативи роботодавця), якщо роботодавець буде наполягати на таких змінах, а працівник не погоджуватися на них.

15. Запровадження поняття «зміна умов трудового договору» мало би поглинути поняття «переведення на іншу роботу», адже останнє фактично і є зміною умов трудового договору. Поряд з цим, в декількох статтях проекту цей термін все ж вживається (п.12 ч.3 ст.18; в назві статті 29; п.6 ст..50; ст.79; ст. 90), проте зміст його у проекті не розкрито. Така термінологічна неузгодженість є не припустимою.
16. В проекті закону фактично відсутні підстави розірвання трудового договору у зв'язку з скороченням чисельності та штату працівників та у зв'язку з ліквідацією роботодавця. Проте, необхідність проведення різних реорганізаційних змін (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації юридичної особи (ст.104 Цивільного Кодексу України), на практиці не зникає.
17. До того ж, автори проекту не є послідовними щодо цього, адже в статті 41 проекту «Гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця» наголошується на забороні розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.
18. Відповідно до проекту закону про працю надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. При цьому поза правовим регулюванням залишається граничний термін, протягом якого працівник може бути залученим до таких робіт. Чинний Кодекс Законів про працю в статті 66 встановлює, що надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Обов'язок щодо їх обліку покладено на власника або уповноваженого ним органу. Європейське трудове законодавство теж встановлює певну межу. У Директиві № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу містить положення відповідно до якого середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин. Для захисту прав та інтересів

працівника від надмірного його залучення необхідно закріпити таку граничну норму.

19. Також необхідно не лише визначити норму тривалості робочого часу, а й покласти обов'язок на роботодавця щодо його обліку. Оскільки ні сьогодні на законодавчому рівні це не передбачено, ні проект не містить такого положення.
20. Щодо святкових та неробочих днів, то не зважаючи на те, що є перелік таких днів, і передбачено, що робота у ці дні, як правило не проводиться. У ньому відсутня норма, що у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Відтак один день (неділі) Паски та один день (неділі) Трійці, які визначаються неробочими, є вихідними, тому втрачається зміст визначати їх як неробочі.
21. Прогресивними є положення щодо рівності трудових порав громадян (стаття 6). Перелік дискримінуючих ознак доповнено новими, а саме гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейні обов'язки, що відповідає міжнародним зобов'язанням України. Разом з тим, положення частини 3 цієї ж статті 6 «Рівність трудових прав громадян України» потребують суттєвого доопрацювання. Найперше, автори законопроекту вводять в українську термінологію нове поняття «мобінг». При цьому його зміст не розкривається, а редакційний виклад відповідної частини статті 6 не дозволяє чітко визначити, чи перелік форм принижень та цькування працівників, що у ній закріплений, стосується лише мобінгу чи й упередженого ставлення у сфері праці. Адже мобінг (цькування) є одним із зовнішніх проявів упередженого ставлення в сфері праці незалежно від того, чи пов'язане таке ставлення і таке цькування із якоюсь ознакою.
22. На наше переконання, словниковий запас української мови є достатнім для того, щоб задумані авторами проекту положення були в ньому відображені без запозичення іншомовних термінів.
23. У проекті відсутні положення щодо трудової дисципліни. Правила внутрішнього трудового розпорядку як локальний акт після ухвалення проекту припинять своє існування. Проект не містить положень стосовно дисциплінарної відповідальності працівників. Це суперечить положенням ст. 92 Конституції України, якою передбачено, що виключно законами України визначаються: діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

24. Проект не закріплює положень щодо забезпечення балансу приватного та професійного життя працівників: не врегульовано питання моніторингу та спостереження на робочому місці, не встановлено права на відключення.
25. Положення проекту про трирічну тривалість відпустки по догляду за дитиною в сучасних умовах уже не відіграють ролі гарантії прав працюючих жінок, а навпаки створюють ілюзію правового захисту. Жінка, яка відбула трирічний термін відпустки по догляду за дитиною, як працівник вже є непридатною до виконання обов'язків, що на неї раніше покладались. Ті особи, які вирішили виконати свій соціальний обов'язок та стали матерями, повинні усвідомлювати, що гарантія збереження за ними робочого місця упродовж трирічного терміну не має нічого спільного із реальним захистом їхніх трудових прав. Швидше навпаки, ця реалізація цього права жінками призводить до втрати ними свого професійного становища, потреби повторної соціалізації та оновлення професійної придатності.
26. Крім цього, проект не містить жодних правил щодо участі чоловіків у догляді за дитиною, а саме, було б не зайвим закріпити правило згідно з яким сім'я у разі використання частини відпустки по догляду за дитиною батьком дитини, має право на отримання певної суми винагороди. Таке положення сприяло б ефективній реалізації принципу рівності чоловіків та жінок у сфері найманої праці.
27. Відсутність положень у проекті щодо масових звільнень працівників та відповідних процедур суперечить єврозобов'язанням України. Зокрема, Директивою 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про колективні скорочення, яка повинна бути імплементована Україною протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію, встановлено
- 28.- обов'язок роботодавця, який збирається здійснити колективне звільнення, щодо проведення консультацій з представниками працівників для уникнення чи зменшення кількості звільнених працівників та для пом'якшення наслідків такого звільнення,
- 29.- обов'язок роботодавця щодо інформування представників працівників у письмовій формі про колективне звільнення (зокрема, мотиви звільнення, яке планується; кількість і категорії працівників, що звільняються; середню кількість і категорії працівників; період, в який планується здійснити звільнення; критерії, що застосовувались при визначенні працівників, які звільняються),
- 30.- дотримання роботодавцем процедури колективного звільнення (у т. ч. повідомлення у письмовій формі компетентного державного органу про звільнення, які плануються; надання копії такого повідомлення

представникам працівників для можливості надання ними своїх зауважень; дотримання строків здійснення звільнення (не раніше 30 днів після повідомлення компетентного державного органу).

31. Проект не містить положень забезпечення психологічного здоров'я працівників, що суперечить зобов'язанням України перед Європейським Союзом за Угодою про асоціацію від 27.06.2014. Йдеться насамперед про обов'язок імплементувати Директиву 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, яка зобов'язує роботодавців захищати працівників від усіх видів ризиків для здоров'я, зокрема і психосоціальних.
32. Як і у чинних кодексі законів про працю та законі про оплату праці, в Проекті відсутнє визначення поняття оплати праці, в ст.64 Проекту подається лише визначення заробітної плати.
33. У ч.3 ст.67 Проекту зазначається, що при формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці, роботодавець проводить консультації з представниками працівників. Однак, в ч.2 цієї ж статті йдеться про право роботодавця самостійно(!) визначати норми праці та формувати системи оплати праці. До того ж, як дотриматись вимог ч.3 ст.67 Проекту на новоствореному підприємстві?
34. В Проекті продовжується використання несправедливої практики, коли мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік (п.6 ст.67 Проекту). Пропонується викласти відповідне положення ст.67 Проекту в наступній редакції: “мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, не меншому за розмір мінімальної заробітної плати, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік”
35. 3. В проекті відсутня низка чинних на сьогодні гарантій в оплаті праці:
 - 1) Зокрема, Статтею 69 Проекту передбачається, що оплата праці працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається у трудовому договорі з дотриманням мінімальних та інших державних гарантій, а також положень колективних договорів, з урахуванням класифікації умов праці за ступенем важкості, шкідливості та небезпеки за результатами атестації робочих місць за умовами праці. Серед таких мінімальних гарантій в Проекті передбачено заробітну плату, підвищену “аж” на 4 відсотки у порівнянні з оплатою за роботу в нормальних умовах.

Натомість чинним зараз кодексом передбачено і підвищену оплату (розмір якої встановлюється в колективно-договірному порядку) і додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах праці. В Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки в Додатку 3 передбачені розміри доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу), та за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу) відповідно.

2) в проекті зменшені гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові і неробочі дні, за надурочні роботи. Так, ст.71 передбачається в таких випадках доплата у розмірі не нижчому за 20 відсотків від оплати праці працівника, натомість чинне на сьогодні законодавство передбачає подвійну оплату.

3) також Проектом не передбачено гарантій оплати праці при суміщенні професій (посад), при виконанні робіт різної кваліфікації.

4. В останній частині ст.71 (непронумерована) вказується, що у разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій-третьій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням відповідних гарантій. Незрозуміло, що має на увазі автор законопроекту, чи сумуються в цьому випадку усі доплати, чи враховується лише одна максимальна з них? Законодавство має бути зрозумілим, підстав для подвійного трактування слід уникати.

36. Ст. 13 п.1 серед ознак трудових відносин називає виплату винагороди за роботу у грошовій або натуральній формі. А вже в ст.73 прямо забороняється виплата заробітної плати в будь-якій негрошовій формі. У зв'язку з цим виникає запитання, то може виплачуватись заробітна плата в натуральній формі чи ні? І якщо така виплата відбувається, то такі відносини вважаються трудовими але при цьому незаконними?

37.Статтю 2 Суспільні відносини, що регулюються цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими відповідно до нього доповнити новою частиною такого змісту:

38.«5. Відносини щодо здійснення права на належні безпечні та здорові умови праці регулюються цим законом, Законом України «Про охорону працю» та іншими нормативно-правовими актами.

39.Доповнити статтю 5 Акти трудового законодавства новою частиною 9 такого змісту:

40. Нормативно-правові акти з охорони праці є актами трудового законодавства.

41.Статтю 8 викласти у такій редакції:

Стаття 8. Право на належні безпечні і здорові умови праці

Усі працівники мають право на належні, безпечні та здорові умови праці незалежно від виду й строку дії трудового договору.

Роботодавець зобов'язаний усунути небезпечні чи/або шкідливі чинники виробничого середовища або трудового процесу, які негативно впливають на, здоров'я та працездатність працівників. У випадку коли такі чинники усунути не можливо, їх вплив на здоров'я й працездатність працівників не повинні перевищувати гранично допустимі рівні.

Гарантії права на належні, безпечні та здорові умови праці встановлюються цим Законом, Законом України «Про охорону праці», іншими актами трудового законодавства та нормативно-правовими актами з охорони праці. У трудовому та колективному договорі можуть встановлюватись додаткові гарантії права на належні, безпечні та здорові умови праці, які не можуть бути нижчими за законодавчо визначенні.

42. Частина 3 статті 15 Трудовий договір викласти у такій редакції:

Забороняється укладати трудовий договір про роботу, яка протипоказана особі за станом здоров'я. Законодавством про охорону праці можуть встановлюватись додаткові вимоги щодо укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників. Це правило поширюється також на випадки укладення додаткової угоди до трудового договору у разі зміни його умов чи переведення працівника.

43. Частина 3 статті 15 проекту закону вважати частиною 4, а четверту - 5.

44.5. Пункт 8 частини 1 статті 16 Зміст трудового договору викласти у такій редакції

45. П. 8 Інформація щодо ознайомлення з колективним договором, важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці на робочому місці, які не усунені; засобів індивідуального, колективного захисту (якщо цього вимагає характер роботи), посадової інструкції з охорони праці.

46. Абзац 2 частини 1 статті 33 Розірвання трудового договору з ініціативи працівника викласти у такій редакції:

47. Трудовим та/або колективним договором можуть бути передбачені поважні причини, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить. Якщо такі причини передбачені нормативно-правовими актами з охорони праці, працівник може їх застосовувати незалежно від їх закріплення у трудовому чи колективному договорі.

48. Підпункт 2 частини статті 49 Скорочена тривалість робочого часу викласти у такій редакції

49. для вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації, - не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду. Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці,

робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, закріплюється нормативно-правовими актами з охорони праці.

50. Після статті 55 доповнити проект закону новою статтею такого змісту:
51. Стаття 56 Щорічні додаткові оплачувані відпустки
- Працівники мають право на:
- Щорічну додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- Щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці.
- Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.
52. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість
53. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:
- 54.1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;
- 55.2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.
56. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.
57. Вважати статті 56-57 проекту Закону про працю відповідно статтями 57-58 та поширити їх дію на випадки надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток.