

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

25.06.2020 № 01-12/608-СПО

На № _____ від _____

Прем'єр-міністрові України
Денису Шмигалю

Міністру розвитку економіки,
торгівлі та сільського
господарства України
Ігорю Петрашку

Про проект закону

Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні втретє опрацьовано проект Закону України «Про працю», що надійшов в порядку інформування від Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України на виконання параграфу 33 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950.

Зазначений проект Закону України «Про працю» раніше був зареєстрований за № 2708 від 28.12.2019 у Верховній Раді України та у подальшому відкликаний у зв'язку з відставкою Кабінету Міністрів України і, як стверджується головним розробником, доопрацьований з урахуванням пропозицій заінтересованих сторін.

СПО об'єднань профспілок вимушений вкотре наголосити, що зазначений проект, як і той, що ініціювався попереднім складом Уряду, спрямований на запровадження неоліберальних спрощених підходів до реформування трудового законодавства, розроблявся без врахування українських реалій у сфері праці, широких публічних дискусій і фахового обговорення цілей, завдань і очікуваних результатів для суспільства. Попередній проект отримав негативну оцінку не лише профспілок, а й експертів Міжнародного бюро праці та провідних національних закладів освіти.

Крім того, результати місії Міжнародної конфедерації профспілок, яка перебувала в Україні з 25.02.2020 по 27.02.2020, підтвердили висновки СПО об'єднань профспілок про невідповідність урядового проекту Закону України «Про працю», який був зареєстрований у Верховній Раді України за № 2708 від 28.12.2019, нормам міжнародного права та директивам ЄС.

Включення до проекту під час доопрацювання окремих (вибіркових) положень, а саме: міжнародні договори є також джерелом трудового права України; визначено представників працівників відповідно до вимог Конвенції МОП, виписано зобов'язання роботодавця провести консультації з представниками працівників у разі звільнення за власною ініціативою роботодавця працівників, які відмовились працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці, а також у разі звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру; відповідно до вимог Європейської соціальної хартії (переглянутої) пропонується встановити тривалість щорічної відпустки 28 календарних днів; залишили чинними акти колишнього Союзу РСР та Української РСР у сфері праці, якими ратифіковані міжнародні договори і деякі інші, **не дає підстав стверджувати про врахування пропозицій заінтересованих сторін.**

Виходячи з цього, позиція СПО об'єднань профспілок щодо проекту Закону України «Про працю» залишається незмінною, він є таким, що суперечить Конституції України, актам міжнародного права, ратифікованим Україною, та Директивам Європейського союзу (правовий аналіз наведений у додатку до листа).

З огляду на зазначене, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, який представляє 6 мільйонів працівників, вимагає від Кабінету Міністрів України зупинити просування законопроекту «Про працю» як такого, що суперечить Конституції України, актам міжнародного права, ратифікованим Україною, та Директивам Європейського союзу, та приєднатися до розробки кодифікованого акта в сфері праці, розпочатого робочою групою при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту ветеранів.

Додаток: на 14 арк.

Федерація профспілок України
Голова ФПУ


Григорій Осовий

Голова Конфедерація вільних
профспілок України


Михайло Волинець

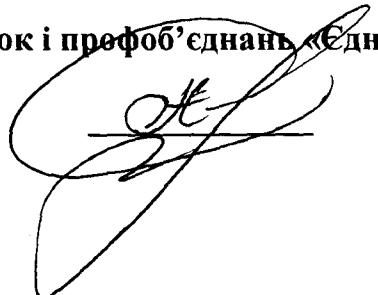
Федерація профспілок транспортників України
Голова ФПТУ


Вадим Бубняк

Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок
Голова ОВАП


Анатолій Широков

Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність»
Голова ОБПП «Єдність»


Анатолій Онишук

Додаток до листа
СПО об'єднань профспілок
від 25.06.2010 № 01-12/608-сго

**Правовий аналіз
проекту Закону України «Про працю»
щодо його невідповідності Конституції України
та міжнародним актам, ратифікованих Україною**

Загальне зауваження

Відмова від кодифікації законодавства у сфері праці та перехід до регулювання трудових відносин лише Законом України «Про працю» є необгрунтованою, оскільки правова система України належить до романо - германського (або континентального) типу, за якого право має кодифікований характер, на відміну від англо-саксонських країн, де переважають норми загального права, права справедливості та прецедентного права.

Кодекси характеризуються специфічним предметом і методом правового регулювання. В Україні сьогодні діють 24 кодекси, що регулюють не тільки трудові, але також і податкові, бюджетні, цивільні, господарські, адміністративні, сімейні, земельні та інші правовідносини. Регулювання трудових відносин на основі кодифікованого акту є відображенням високого рівня впорядкування норм права у сфері праці як однієї з фундаментальних складових суспільних відносин, ним узагальнюється група норм, предметом регулювання яких є як індивідуальні, так і колективні трудові відносини, а також визначаються основні принципи регулювання цих відносин.

Відміна проектом низки законів і поглинання ним окремих норм цих законів за змістом і сутністю вже означає набуття цим проектом ознак кодифікованого законодавчого акту, що має бути відображено в його назві.

Просте полегшення регулювання найму – звільнення працівника є недостатнім для запровадження англо – саксонської (американської, британської) моделі ринку праці за принципом «легкий вхід – легкий вихід». Регулювання інноваційної зайнятості та нових форм трудових відносин повинно охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів. А запропонований проект не врегульовує цілі інститути, що належать до законодавства про працю: дисципліни праці, охорони праці, особливостей праці неповнолітніх, жінок та осіб, які навчаються, колективні трудові відносини тощо.

Правовий аналіз законопроекту «Про працю» свідчить про неконституційність його норм та спробу руйнації системи регулювання соціально-трудова відносин в Україні, конституційних основ трудового законодавства, порушення міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також Директив ЄС у сфері регулювання соціально-трудова відносин, які

Україна зобов'язалась імплементувати на шляху до асоціації з ЄС. Зазначений проект скасовує КЗпП, спеціальні закони, які регулюють соціально-трудові відносини, чим звужує права найманих працівників, фактично позбавляє їх профспілкового захисту.

На наше переконання неконституційність норм законопроекту і невідповідність нормам міжнародного права полягають у наступному.

1. Проект в цілому суперечить конституційному принципу, викладеному у статті 22 Конституції України, - при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Запропоновані законопроектом новели запроваджують:

1) механізми руйнації України як соціальної і правової держави через фактично повне нівелювання ролі держави в регулюванні трудових відносин, утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головного обов'язку держави (порушення статей 1, 3, 43 Конституції України);

2) нові форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, які «мають пріоритет над нормами Закону, та сам Закон звужує порівняно з чинним законодавством про працю зміст та обсяг існуючих прав і мінімальних гарантій працівників, порушує статті 22, 64 Конституції України, та порушує принципи верховенства права та його складових – соціальної справедливості та правової визначеності у правотворчій діяльності (стаття 8 Конституції);

3) норми, що містять ознаки примусової праці та стимулюють її застосування (порушує статтю 43 Конституції):

стаття 22 законопроекту визначає трудові відносини з нефіксованим робочим часом 8 годин у календарному місяці без гарантій, що така робота буде постійною, не забезпечує належні та гідні умови праці, що забезпечує достатній рівень життя. Такі договори надзвичайно вигідні роботодавцю, оскільки він абсолютно не несе жодної соціальної відповідальності за працівника, не сплачує податки, не надає лікарняні, відпустки тощо;

стаття 41 законопроекту породжує колізію між частиною першою цієї статті, яка визначає гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця, і частиною другою цієї статті, яка надає можливість роботодавцю за обставин, визначених частиною першою (заборона звільнення з мотивів дискримінації, помсти, наміру працівника бути представником працівників (виконання цих функцій), подання скарги працівником проти роботодавця тощо) звільняти працівника за наявності у роботодавця для цього законних підстав. Тобто фактично узаконює звільнення працівника за тими ж дискримінаційними ознаками, але за іншим формулюванням підстав такого звільнення. Це також нівелює заборони примусової праці та нерівності трудових прав для громадян України, визначені статтями 6, 7 законопроекту;

4) норми, які відповідають мінімальним стандартам міжнародного права, але не враховують національне законодавство, яким встановлені більш сприятливі вимоги до захисту безпеки і здоров'я працівників:

Так, Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу встановлює

мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу в частині щотижневого відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу, тривалості нічної роботи, щорічної відпустки працівників. Однак ця Директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, **якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників**, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників (стаття 14).

Виходячи з цього, запропоновані новели у **статті 48 проекту** щодо середньої тривалості щоденної роботи 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин, хоча і враховують мінімальні положення цієї Директиви, але вступають у протиріччя з чинною на сьогодні нормою статті 65 Кодексу законів про працю України, якою визначаються граничні норми застосування надурочних робіт протягом тижня і року, які складають відповідно чотири години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Чинна норма є більш сприятливою для захисту і безпеки працівників і не потребує приведення у відповідність до Директиви.

Зазначене стосується і положень **частини четвертої та п'ятої статті 52 проекту**, якими пропонується визначити, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 годин впродовж кожних 24 годин. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 24 годин протягом кожного семиденного періоду без урахування тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку. А дні щотижневого відпочинку встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі.

Водночас згідно з чинними на сьогодні статтями 67 та 70 Кодексу законів про працю України при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день, а тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години. Отже, чинна норма є більш сприятливою для захисту і безпеки працівників і не потребує приведення у відповідність до Директиви.

2. Частина перша статті 35 законопроекту визначає право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником у випадку його відмови від зміни істотних умов трудового договору, а також з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, що породжує правову невизначеність цих підстав.

По-перше, відмова працівника продовжувати трудові відносини у разі зміни істотних умов трудового договору, що запропоновані роботодавцем, не може розглядатися «правом роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником». Це є волевиявленням працівника.

По-друге, право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником з причин економічного, технологічного, структурного чи

аналогічного характеру є тільки орієнтовною причиною, яка не розкриває саму суть припинення трудового договору.

У частині п'ятій цієї статті зазначено, що роботодавець до дня розірвання трудового договору з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, зобов'язаний провести консультації з представниками працівників про заходи щодо запобігання розірванню трудового договору чи зведенню кількості розірваних трудових договорів до мінімуму, попередньо надавши їм інформацію про причини розірвання трудового договору, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

Однак відповідно до вимог **Директиви 98/59/ЄС** Європейського Парламенту і Ради від 20 липня 1998 року про зближення законодавства держав стосовно колективних звільнень, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв, роботодавець не тільки зобов'язаний провести консультації з представниками працівників, а і повідомити компетентний орган про всі звільнення, які ним плануються. Процедура колективного звільнення (а Директива під цим розуміє проведення **процедури скорочення**) починається не раніше 30 днів після повідомлення компетентного органу без шкоди положенням, що регулюють індивідуальні права у сфері строків попередження.

Крім того, **статтею 5** цієї Директиви визначено, що вона не повинна зашкоджувати праву держав-членів застосовувати або вводити закони, підзаконні акти **більш сприятливі для працівників**, дозволяти або сприяти застосуванню договірних положень більш сприятливих для працівників.

Чинним Кодексом законів про працю України (статті 49-2 та 49-4) передбачені більш сприятливі терміни попередження: про наступне звільнення працівників попереджають за 2 місяці; проведення консультацій з представниками працівників має бути не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення про звільнення; повідомлення компетентного органу у разі масового вивільнення відбувається одночасно з попередженням працівників.

Виходячи з цього, положення проекту лише погіршують трудові права працівників у порівнянні з нормами національного законодавства.

Частина восьма статті 28 проекту надає можливість сторонам трудового договору запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи).

При цьому в ній не врахована вимога частини першої статті 5 **Директиви 91/533/ЄЕС** від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, в частині обов'язку роботодавця повідомити працівника про зміни умов трудового договору/трудовах відносин не пізніше місяця з дати вступу в дію вказаної зміни. Тобто працівник має бути попередженим роботодавцем не про рішення розірвати з ним трудовий договір, а про істотні зміни, що пропонуються роботодавцем, до цього договору.

3. Щодо правил звільнення працівників за ініціативою роботодавця, то проектом порушуються вимоги **Конвенції МОП № 158** про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що ратифікована Україною та

відповідної **Рекомендації МОП № 166** в частині встановлення законних підстав для такого припинення (ст.4):

не врегульовується питання звільнення працівників з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану;

надаються (**стаття 36 проекту**) необмежені права роботодавцю на звільнення працівника у зв'язку з порушенням ним умов трудового договору, оскільки перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення визначається у трудовому договорі. Це означає, що роботодавець самостійно, на свій розсуд, визначає випадки порушення умов трудового договору, що мають стати підставою для звільнення.

При цьому, проектом не передбачається, як це визначено **статтею 7 Конвенції**, право працівника на захист до його звільнення («Стаття 7. Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти йому не нададуть можливості захищатися з висунутими проти нього звинуваченнями.»).

Фактично проект позбавляє працівників, трудові відносини з яким було припинено, права на вихідну допомогу, як це передбачено **статтею 12 Конвенції**, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (**стаття 38 проекту**). Вихідна допомога підмінюється грошовою компенсацією за скорочення терміну попередження про звільнення.

Проектом не повністю враховані положення **статей 12 і 13 Конвенції**, якими передбачено проведення консультацій з представниками працівників, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, а саме: своєчасно надати відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено; якомога раніше надати можливість відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи, а також якомога раніше повідомити про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити.

Також запропонована редакція проекту не містить норм, які мають враховувати вимоги директиви Ради **98/59/ЄС** від 20 липня 1998 року про зближення законодавства держав стосовно колективних звільнень, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв.

Виходячи з цих приписів, можна констатувати, що проектом не передбачається пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення, зокрема надання іншої роботи, крім випадку звільнення у зв'язку з

поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проекту).

4. **Порушено і положення Рекомендації МОП № 166**, у якій зазначається, що однією із гарантій масштабного укладання **строкових трудових договорів** мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково. Встановлюючи перелік випадків укладання строкових трудових договорів у статті 18 проекту, останнім пунктом 14 цієї статті нівелюється весь згаданий вище перелік, яким дозволяється укладення строкового договору за згодою сторін такого договору, а не з врахуванням інтересів працівника. Адже роботодавець в трудових відносинах є сильнішою стороною і тому часто умови диктує саме він, а працівник, як слабша сторона, якій за будь-яких умов потрібна робота, буде змушений погоджуватися на строковий трудовий договір.

Масове використання строкових трудових договорів суперечить низці міжнародних документів, зокрема **Директиві ЄС 1999/70/ЄС** від 28 червня 1999 року (пріоритет стабільних відносин) та **Конвенції МОП № 158** (неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування).

Крім того, **частиною четвертою статті 20 проекту** пропонується визначити, що роботодавець має право за власною ініціативою розірвати короткостроковий трудовий договір з причин, не пов'язаних з порушенням працівником трудових обов'язків, попередивши його про це за три календарні дні. Це означає, що роботодавець самостійно, на свій розсуд, визначає такі підстави, що протирічить зазначеним вище **Конвенції МОП № 158** та **Рекомендації МОП № 166**, і положенням статті 24 «Право на захист у випадках звільнення» **Європейської соціальної хартії (переглянутої)**, якою визначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

Крім того, **пунктом 10 частини третьої статті 18 проекту** пропонується встановити, що строковий трудовий договір укладається з керівником юридичної особи, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу з керівником представництва іноземної юридичної особи.

Укладання лише трудового договору з членами наглядової ради не узгоджується з чинним законодавством, оскільки відносини стосовно трудової діяльності членів наглядової ради акціонерного товариства визначаються трудовим договором (контрактом) або цивільно-правовим договором.

Так, відповідно до **частини третьої статті 51 Закону України «Про акціонерні товариства»** порядок роботи, членів наглядової ради та виплати їм винагороди визначається цим Законом, статутом товариства, положенням про наглядову раду акціонерного товариства, а також цивільно-правовим чи трудовим договором (контрактом), що укладається з членом наглядової ради.

Такий договір або контракт від імені товариства підписується головою виконавчого органу чи іншою уповноваженою загальними зборами особою на умовах, затверджених рішенням загальних зборів. У разі укладення з членом наглядової ради товариства цивільно-правового договору такий договір може бути оплатним або безоплатним.

5. Статтею 13 проекту визначаються ознаки трудових відносин, що відповідає вимогам Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини, однак не відповідає самому проекту (стаття 12) та національному законодавству в частині визначення однією із ознак трудових відносин – надання послуг.

Так, відповідно до частини першої статті 12 проекту трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.

Договір про надання послуг за своїм предметом і за результатом не збігається з договором про виконання робіт. Предмет останнього завжди є індивідуалізованим, тобто являє собою упредметнений (матеріалізований) результат зусиль (робіт) працівника. Результат такої роботи виражається в тій чи іншій матеріальній формі. Основним результатом при надання послуг є результат нематеріального характеру, який не втілюється у жодну з матеріальних форм, однак, попри відсутність матеріальної форми, має економічну цінність та корисний ефект для замовника такої послуги. Працівник під керівництвом і контролем роботодавця виконує доручену йому роботу. Щодо договорів про надання послуг чинним законодавством не передбачений контроль з боку замовника за процесом надання йому послуги виконавцем, хоча він і є можливим за наявності згоди сторін, вираженої в конкретних умовах договору.

Отже, основний критерій відмінності роботи від послуги - майновий результат роботи і відсутність такого у послуги. Питання надання певних послуг регулюється шляхом укладення договорів згідно з Цивільним кодексом України.

Крім того, частиною другою статті 13 проекту пропонується визначити, що наявність ознак трудових відносин може бути встановлено за ознаками, не передбаченими частиною першою цієї статті, з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь яких виконуються роботи (надаються послуги).

Водночас з запропонованого не вбачається, яким чином визначатимуться такі ознаки, у зв'язку з чим вважаємо, що саме в цій статті Закону мають бути визначені виключно всі ознаки трудових відносин. Оскільки така невизначеність створює умови для зловживання контролюючими органами.

6. Абзацом другим частини третьої статті 15 проекту передбачено, що забороняється укладати трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та робіт, які потребують професійного добору, з неповнолітніми особами.

Слід зазначити, що згідно з абзацом п'ятим статті 43 Конституції України використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Частиною першою статті 10 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Крім того, відсутність такої норми порушує вимоги Конвенції МОП № 103 про охорону материнства та відповідної Рекомендації МОП № 95.

7. Законопроект нівелюється нинішня роль профспілок, хоча його і доповнено положеннями про представників працівників (стаття 10 проекту) відповідно до вимог Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються (ратифіковано Україною Законом № 798-IV від 15.05.2003) та відповідної Рекомендації МОП № 143, відповідно до яких визначено категорії представників працівників: професійні спілки, їх організації та об'єднання профспілок, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа - роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник).

Однак проектом не повною мірою забезпечено захист представників працівників, як того приписують норми зазначених вище Конвенції та Рекомендації.

Стаття 41 проекту встановлює гарантії, які мають унеможливити звільнення працівників з ініціативи роботодавця з мотивів членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності в неробочий час або в робочий час, якщо роботодавцем була надана попередня згода; наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників.

Інші норми цих міжнародних актів не імplementовано до проекту. Проект не забезпечує ефективний захист від звільнення представників працівників, який може охоплювати, наприклад, такі заходи:

a) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;

b) вимогу про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним;

f) визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними роботи у разі скорочення штатів.

Такий самий захист може надаватися працівникам, які є кандидатами або були висунуті згідно з відповідною чинною процедурою кандидатами для

виборів чи призначення як представників працівників, та які більше не є представниками працівників.

Крім того, норми цих міжнародних актів встановлюють, що особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, серед них права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати і виробничого стажу.

Крім того, не враховані норми Конвенції та Рекомендації в частині надання представникам відповідних можливостей, які дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції, а також в частині надання вільного від роботи часу для участі в навчальних курсах, без втрати заробітної плати.

8. Визначення розмірів мінімальної заробітної плати виходячи з фінансових можливостей Державного бюджету (стаття 65 проекту) та виключення положення, що мінімальна зарплата не може бути нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб, загрожують продовженням практики встановлення штучно заниженого розміру мінімальної заробітної плати, а в умовах постійного дефіциту державного бюджету – її замороженням, що негативно позначиться на рівні життя працівників, платоспроможності населення та призведе до зниження податкових надходжень до бюджетів всіх рівнів, фондів соціального страхування та реального ВВП.

Запропоноване запровадження різних підходів до встановлення мінімальних окладів для працівників бюджетної та небюджетної сфери без встановлення будь-яких критеріїв щодо їх мінімального розміру разом із включенням до мінімальної зарплати доплат, надбавок, інших компенсаційних та стимулюючих виплат продовжить невинновдану та економічно необґрунтовану практику щодо заниження розміру мінімального посадового окладу відповідно до фінансових можливостей бюджету та поширення зрівнялівки в оплаті праці різної кваліфікації, а також призведе до поглиблення дискримінації працівників у сфері оплати праці та виникненню складностей при складанні бюджетних запитів на наступний рік.

Запропонований розробником механізм встановлення розміру мінімальної заробітної плати за результатами консультацій репрезентативних на національному рівні представників працівників та організацій роботодавців руйнує існуючу систему ведення тристоронніх колективних переговорів з зазначеного питання, як це передбачено положеннями ратифікованої Україною **Конвенції МОП № 131** про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та Генеральною угодою.

Недопустимою є фактична заборона на використання інструментів договірною регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери (частина 2 стаття 68), що обмежує права і свободи працівників на участь у колективних переговорах.

Крім того, проект Закону допускає ігнорування роботодавцем інтересів працівників, зокрема при формуванні систем оплати праці та нормуванні праці, оскільки частиною 8 статті 67 законопроекту передбачено, що роботодавець

самостійно визначає норми праці та формує системи оплати праці. При цьому, запропонована норма щодо проведення консультацій з цих питань з представниками працівників не визначає ні їх статус, ні повноваження.

Неприпустимим вважаємо зниження гарантій щодо оплати праці за роботу у вихідні, святкові чи неробочі дні та надурочні роботи порівняно з чинним Кодексом законів про працю України, що є порушенням статті 22 Конституції України.

Порушується принцип правової визначеності (стаття 8 Конституції України) у частині третій статті 62 законопроекту, якою встановлено, що порядок визначення розміру оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Безпідставно звужується право працівника на захист його порушеного права щодо отримання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат шляхом встановлення у статті 88 проекту строку позовної давності щодо звернення до суду з позовом про стягнення з роботодавця зазначених виплат – протягом року з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав, замість чинної норми статті 233 Кодексу законів про працю України, якою ці вимоги не обмежуються будь-яким строком.

Водночас зазначаємо, що ігнорування законопроектом низки питань, зокрема щодо заборони на прийняття роботодавцем в односторонньому порядку рішень, які погіршують умови оплати праці, визначення права працівника на самозахист у разі порушення строків виплати заробітної плати та захисту грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, загрожує невиконанням державою зобов'язань щодо забезпечення конституційних прав працівників. Цим порушується конституційне право працівника на своєчасне одержання винагороди за свою працю.

9. Прикінцевими положеннями (підпункт 43 пункту 12) проекту передбачено втрату чинності абзацом четвертим частини першої статті 2, частиною першою-третьою статті 5, статтею 10 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», якими врегульовувалось питання індексації заробітної плати, що фактично скасовує індексацію заробітної плати.

Зазначене не відповідає:

Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики, якою визначається, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (стаття 1), а підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (стаття 5);

статті 48 Конституції України в частині права кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

статті 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Відсутність механізму підвищення грошових доходів населення для часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і

послуг, у частині оплати праці (грошового забезпечення), не відповідатиме вимогам досягнення достатнього життєвого рівня для громадян.

Разом з тим, виключення із **Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»** заробітної плати та пропозиція щодо виплати працівнику пені у розмірі 0,05% за кожен день затримки заробітної плати (18,25% на рік) не забезпечить ефективний економічний захист працівника у разі порушення строків виплати заробленого.

10. Прикінцевими положеннями передбачено внести зміни до **статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»** (підпункт 45 пункту 12), приписами якої пропонується встановити обов'язковість розпочати колективні переговори з укладення нового колективного договору, угоди до закінчення дії попереднього.

Відповідно до міжнародних норм укладення колективних договорів є правом працівників та роботодавців. **Конвенцією МОП № 98** про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів передбачено ведення переговорів на добровільних засадах. **Згідно зі статтею 8 Конвенції МОП № 154** про сприяння колективним переговорам заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

11. Порівняльний аналіз законів, які втрачають чинність відповідно до Прикінцевих положень законопроекту, та норми, що регулюють аналогічні гарантії у законопроекті, свідчить про порушення **статей 22 і 64 Конституції України** в частині звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод та припису заборони обмежувати, крім випадків, передбачених Конституцією України, конституційні права і свободи людини і громадянина. Зокрема:

1) законопроектом не визначено, а відповідно позбавлено окремі категорії працівників прав на:

додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7 Закону України «Про відпустки»);

додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці (стаття 8 Закону України «Про відпустки»);

відпустку у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України «Про відпустки»)

відпустку для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 Закону України «Про відпустки»);

відпустку у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України «Про відпустки»)

відпустку для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 Закону України «Про відпустки»);

додаткову відпустку окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (стаття 16-2 Закону України «Про відпустки»);

додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 Закону України «Про відпустки»).

Звужено перелік категорій працівників, яким в обов'язковому порядку надаються відпустки без збереження заробітної плати (стаття 63 законопроекту).

Проектом не враховано вимоги Директиви Ради 2010/18/ ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки щодо надання соціальної оплачуваної відпустки чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, яка надавалася відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» такій категорії у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів;

2) порівняно із Законом України «Про відпустки» законопроектом не врегульованні питання (порушення принципу правової визначеності) щодо:

порядку та умов поділу щорічної відпустки на частини, у проєкті посилання на визначення трудовим договором (**частина 1 статті 56 законопроекту**);

випадки відкликання з відпустки мають бути передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі (**частина 11 статті 56 проекту**);

не визначається мінімальний обсяг грошової компенсації за невикористання щорічної відпустки загалом чи її частини;

грошова компенсація за невикористанні дні щорічної відпустки обмежується ненаданими днями щорічної оплачуваної відпустки, на які він набув право у робочому році звільнення та у попередньому робочому році (**частина 4 статті 57 проекту**);

3) зменшено тривалість щорічної основної відпустки до 28 календарних днів (звуження змісту та обсягу прав) для категорій працівників:

промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин;

зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів та 150 метрів і нижче;

лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв;

воєнізованому та невоєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин.

12. Порушення проєктом міжнародних стандартів.

Стандарти ООН:

Загальна декларація прав людини (п.3 ст 23).

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст 7) в частині права кожного робітника на справедливе та задовільне винагородження, яке забезпечувало би гідне життя для нього та його сім'ї.

Пакт про економічні, соціальні та культурні права право на відпочинок включає винагороду за святкові дні.

Європейська соціальна хартія (переглянута) в частині: встановлення оплати у державні свята; захисту від звільнення без поважних причин

Стандарти МОП:

Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю

Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, якою передбачено ведення переговорів на добровільних засадах.

Конвенція МОП № 103 про охорону материнства та відповідна **Рекомендація МОП № 95** в частині заборони використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Конвенція МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики, якою визначається, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення, а підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку.

Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, в частині механізму встановлення розміру мінімальної заробітної плати за результатами консультацій репрезентативних на національному рівні представників працівників та організацій роботодавців.

Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються та відповідна **Рекомендація МОП № 143** в частині забезпечення більш ефективного захисту представників працівників, як це передбачено цією Конвенцією.

Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, згідно зі **статтею 8** якої заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

Конвенція МОП № 158 щодо припинення трудових відносин з ініціативи та відповідна **Рекомендація МОП № 166** в частині: захисту від звільнення без поважних причин; не встановлення переваг у разі поворотного прийняття на роботу після масових звільнень за скороченням; незабезпечення права на надання вільного часу для пошуку роботи у зв'язку з майбутнім вивільненням; підміни вихідної допомоги грошовою компенсацією за скорочення строку попередження про звільнення; широкого використання строкових трудових договорів.

Трудові стандарти ЄС

Директива 91/533 / ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, які застосовуються до трудового договору або трудових відносин, в частині обов'язку роботодавця про надання працівникові письмової інформації про умови трудового договору та повідомлення працівника про зміну умов трудового договору / трудових відносин не пізніше місяця з дати вступу в силу зазначеного зміни.

Директива Ради 98/59 / ЄС від 20 липня 1998 року про зближення законодавства держав стосовно колективних звільнень, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень і відповідних критеріїв.

Директива ЄС 1999/70 / ЄС від 28 червня 1999 року про рамкову угоду щодо роботи на визначений строк в частині широкого використання строкових трудових договорів, зокрема - умові про пріоритет стабільних відносин.

Директива Ради 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 року про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця, якою передбачено встановлення гарантій працівникам підприємства – банкрута, якщо воно не в змозі виплатити своїм робітникам кошти, які йому належать відповідно до трудового договору, також передбачається ціла низка заходів, які має вжити держава для, зокрема забезпечення, щоб платежі робітникам з проданого майна мали відповідний пріоритет.

Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця.

Директива 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про зближення законів держав – членів ЄС, що стосуються забезпечення прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частин, в частині забезпечення правонаступництва у випадках передачі майна на праві оперативного управління або господарського відання, або на основі інших форм правового режиму майна.

Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації в частині забезпечення ефективного захисту представників працівників.

Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) в частині забезпечення прав та гарантій щодо працівників із сімейними обов'язками.

Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу в частині застосування положень національного законодавства, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників щодо щотижневого відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу.

Директива Ради 2010/18/ ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки щодо надання соціальної оплачуваної відпустки чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, яка надавалася відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» такій категорії у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів.