



Аналітична записка
 Серія «Соціальна політика», № 12, 2020

Експертна оцінка проекту Закону України «Про працю» (№ 2708 від 28.12.2019 р.) та пропозиції щодо його доопрацювання

О. О. Коломієць, к. е. н., завідувач відділу соціальної політики
 Л. С. Лісогор, д. е. н., професор, головний науковий співробітник
 відділу регіональних стратегій,
 Л. Д. Яценко, головний консультант відділу соціальної стратегії
 Національного інституту стратегічних досліджень

Важливим досягненням представленого проекту Закону є вирівнювання умов соціального захисту для працівників, зайнятих у державному та приватному секторах економіки, завдяки нормі про укладення обов'язкового письмового трудового договору, який визначає основи трудових правовідносин між їх конкретними суб'єктами. Характерною особливістю реалізації норм чинного трудового законодавства є значна сегрегація умов праці зайнятих у бюджетній та комерційній сферах: у той час, як права перших є надзвичайно захищеними, другі системно потерпають від утисків

роботодавців, не маючи дієвих інструментів захисту власних інтересів. Запропоновані у проекті Закону норми про укладення обов'язкового письмового трудового договору та застосування медіації як механізму врегулювання спорів є важливими кроками для подолання зазначеної сегрегації, які, безсумнівно, призведуть не тільки до належного врегулювання, але й до морально-етичного оздоровлення трудових правовідносин на національному рівні.

Важливими передумовами зменшення частки тіньової зайнятості, на нашу думку, є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності, а також врегулювання гнучких форм організації праці, надомної, дистанційної праці та праці домашніх працівників. Запровадження учнівських форм трудових договорів сприятиме отриманню легальної можливості учням та студентам знайти роботу й отримати підтвердження працевлаштування.

Проектом закону передбачено посилення захисту прав працівників у разі порушення строків виплати заробітної плати, унормування процедури організації та проведення страйків, наголошується на поширенні норм колективних договорів та угод на індивідуальні трудові відносини.

Однозначно позитивним є зменшення у порівнянні з чинним законодавством кількості документів, пов'язаних з офіційним працевлаштуванням, що впливає із змісту статті 26.

При цьому слід відзначити низку питань, які, на наш погляд, потребують доопрацювання. У зв'язку з цим нами пропонується наступне

1. Викласти пункт 1 статті 10 «Представники працівників» у наступній редакції:

Представниками працівників є фізичні/юридичні особи (утворені відповідно до законодавства), уповноважені трудовим колективом для представництва і захисту їхніх інтересів.

Обґрунтування: Відповідно до міжнародних трудових норм (Конвенції

№ 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р., ратифікованих Україною), Закону України «Про соціальний діалог» № 2862-VI від 23 грудня 2010 року (стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу) необхідно забезпечувати захист і гарантії, якими користуються організації працівників та роботодавців в Україні щодо свободи об'єднання та ведення колективних переговорів.

2. Передбачити у пункті 2 частини 5 Статті 12 «Трудові відносини» відповідальність сторін трудового договору за ненадання інформації щодо обставин, що можуть впливати на укладання, виконання, припинення трудового договору.

Обґрунтування: якщо законодавством не встановлено відповідальність сторін за ненадання відповідної інформації, така ситуація може слугувати для сторін як підставою для ігнорування цієї вимоги закону, так і приводом для зловживань, пов'язаних з її невиконанням (наприклад, розірванням договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з ненаданням відповідної інформації).

3. Викласти пункт 4 статті 16 «Зміст трудового договору» у наступній редакції:

Включення до трудового договору умов, що мають дискримінаційний характер або погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, колективним трудовим договором, є грубим порушенням трудового законодавства.

Обґрунтування: На підставі статті 5 «Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору» Закону України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 1 липня 1993 року, згідно з якою забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

4. Передбачити у статті 17 «Види трудових договорів» (або викласти в окремій статті) визначення та деталізацію умов укладання, прав та обов'язків сторін **безстрокового трудового договору**

Обґрунтування: необхідно представити деталізоване визначення усіх видів трудових договорів (у тому числі безстрокового).

5. Потребує більш детального обґрунтування пункт 3 статті 31 «Умови припинення трудового договору», в якому передбачається, що трудовий договір припиняється шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору (в контексті розкриття змісту такої угоди).

Обґрунтування: щонайменше така угода має містити відомості про мотиви звільнення працівника з ініціативи роботодавця для того, щоб у випадку такого звільнення працівник зміг зберегти свою конкурентоспроможність на ринку праці і обґрунтувати її потенційним роботодавцям.

6. Викласти пункт 1 статті 35 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» у наступній редакції:

Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником за умов, якщо існують законні підстави для припинення трудових відносин, пов'язані з невідповідністю особистісних характеристик та поведінки працівника вимогам роботодавця, або викликані виробничими потребами підприємств.

Обґрунтування: Відповідно до статті 4 Конвенції МОП №158, трудові відносини з працівниками (з ініціативи роботодавця) не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Запропонована нами редакція є досить широкою і не позначиться негативно на спроможності роботодавця звільнити працівника з власної ініціативи, і водночас вона відповідає міжнародним нормам і виключає звільнення з мотивів дискримінації або особистої помсти.

7. Передбачити доповнення пункту 1 статті 36 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору» наступним реченням:

Трудовим та/або колективним договором може бути передбачено перелік поважних причин (у тому числі різних для різних категорій працівників), відповідно до яких роботодавець має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору.

***Обґрунтування:** Відповідно до міжнародних трудових норм (Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., ратифікованих Україною), Закону України «Про соціальний діалог» № 2862-VI від 23 грудня 2010 року (стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу), необхідно забезпечувати захист і гарантії, якими користуються організації працівників та роботодавців в Україні щодо свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. Пропонована нами редакція не розширює гарантованих чинним законодавством прав представників працівників, натомість виключає ситуацію дискримінації, за якої один і той самий роботодавець винаймає працівників однакової кваліфікації на різних умовах (прописаних у трудовому договорі), користуючись їх необізнаністю щодо умов праці їхніх колег.*

8. Викласти пункт 4 статті 48 «Робочий час та його тривалість» у наступній редакції:

Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором, і не може перевищувати граничних норм застосування надурочних робіт, визначених цими видами договорів.

***Обґрунтування:** Відповідно до міжнародних норм трудового законодавства у випадку, коли строк надурочної роботи перевищує граничні*

норми застосування надурочних робіт, необхідно обов'язкове надання компенсаційного відпочинку, незалежно від наявності і розміру грошової компенсації (Стаття 8 (3) Конвенції № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 р.) або (Стаття 5 Конвенції № 14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 роки), Конвенції ратифіковані Україною. Оскільки надурочні роботи, на відміну від встановлення режиму ненормованого робочого часу, є винятковим явищем, визначення умов їх застосування колективним трудовим договором усуне можливість дискримінації окремих працівників (в відповідності до індивідуальних трудових договорів) та знизить ризики політичних спекуляцій навколо ухвалення представленого проекту Закону України «Про працю» (№ 2708 від 28.12.2019 р.).

9. Доповнити підпункт 1.2 пункту 3 Статті 54 «Відпустки та їх види» видами додаткових оплачуваних відпусток (за шкідливі умови праці, ненормований робочий день тощо) і доповнити проект Закону статтею, що визначає розміри і умови надання таких відпусток.

Обґрунтування: Відповідно до Прикінцевих положень запропонованого проекту Закону Закон України «Про відпустки», що визначає розмір додаткових відпусток і умови їх надання, втрачає чинність, що зумовлює необхідність внесення запропонованих нами норм до нового основного закону, що регулює трудові відносини. Передбачення наявності додаткових відпусток без визначення їхніх розмірів і умов надання призводить до формування прогалін у трудовому законодавстві.

10. Викласти пункт 7 статті 67 у такій редакції:

Мінімальний оклад (ставка), або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у відповідних системах оплати праці в розмірі, не меншому за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

Обґрунтування: чинна редакція проекту Закону нівелює поняття мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії (розміру

оплати за просту некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватись оплата праці). Встановлення мінімальних окладів або інших мінімальних базових величин на рівні, нижчому за встановлену законом величину мінімальної заробітної плати, з подальшими «дотягуванням» заробітної плати низькокваліфікованих працівників до гарантованого законом розміру призводить до «згортання» нижчих шаблів тарифної сітки, і як результат – до «зрівнялівки» в оплаті праці різних за кваліфікацією зайнятих. Пропонована нами редакція дозволить відновити на законодавчому рівні економічну і соціальну функції мінімальної заробітної плати, не викличе зростання видатків роботодавців на оплату праці низькокваліфікованих працівників і дозволить на практиці реалізувати норму щодо диференціації оплати праці залежно від її складності, професійного і кваліфікаційного рівня працівників.

11. Викласти пункт 2 статті 88 «Строки звернення до місцевих судів за вирішенням трудових спорів» у такій редакції:

Для позовів про стягнення належних працівникам сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат строк позовної давності відсутній.

Обґрунтування: *Обмеження звернення до суду з позовом про стягнення належних працівникові сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат нівелює гарантію отримання працівником заробітної плати незалежно від того, коли виникла заборгованість роботодавця. У непоодиноких випадках працівник може свідомо не звертатися до суду у разі порушення його права на отримання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат (або отримання їх повних розмірів) для того, щоб не вступати у правовий спір з роботодавцем до того часу, поки не знайде нове місце працевлаштування.*

12. Викласти підпункт 2 пункту 12 Прикінцевих положень у такій редакції:

2) статтю 150 Сімейного кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2002 р., № 21—22, ст. 135) доповнити частиною двадцять першою

такого змісту:

“21. Кожен з батьків дитини віком до 3-х років, який працює за трудовим договором, зобов'язаний використати частину відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тривалістю не менше 2 місяців у перший рік життя дитини. У випадку відмови матері або батька дитини від використання своєї обов'язкової частини відпустки у перший рік життя дитини термін надання відпустки для догляду за дитиною скорочується до досягнення нею віку 2 років 6 місяців, у випадку невикористання своєї обов'язкової частини відпустки обома батьками термін відпустки для догляду за дитиною скорочується до досягнення нею двох років.”

Обґрунтування: *Встановлення для батьків (як правило, мова йде про батька дитини) так званих «обов'язкових частин» відпусток для догляду за дитиною є поширеною світовою практикою. Вона дозволяє усунути дискримінацію жінок при прийнятті на роботу, реалізувати право усіх працівників на реалізацію своїх батьківських обов'язків без суперечок з роботодавцями, сприяє більш справедливому розподілу навантаження домашніми справами у сім'ї. При цьому обов'язковість використання таких відпусток зумовлена правилом «використай або втратиш» (use it or lose it). За невикористання відпустки (частини відпустки) по догляду за дитиною батьки не можуть бути притягненими до відповідальності, однак тривалість відпустки скорочується на частину цього невикористаного терміну (або більший строк у випадку, якщо її тривалість, передбачена законодавством, досить значна).*