



Вих. №309 від 31 січня 2020 року

Голові Комітету Верховної Ради України
з питань соціальної політики та захисту
прав ветеранів
Третяковій Г.М.

Щодо проекту закону «Про працю»
(реєстр. № 2708)

Відкрите звернення Комітету АПУ з трудового права

Комітет Асоціації правників України з трудового права (далі – Комітет АПУ) уважно проаналізував проект Закону України «Про працю» (реєстр. № 2708), внесений на розгляд Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України.

Як зазначено у пояснювальній записці до законопроекту № 2708, лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку бізнесу, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття.

Комітет АПУ підтримує прагнення Уряду реформувати трудове законодавство, зробити його ефективним інструментом регулювання трудових відносин. Зокрема, заслуговує на підтримку пропозиція щодо розширення захисту від дискримінації у сфері праці, зокрема заборона будь-якого упередженого ставлення у сфері праці та мобінгу працівників.

Але реформа трудового законодавства не може бути однобічною, спрямованою на погіршення становища найманих працівників порівняно з нинішнім станом справ. Системний аналіз ключових новацій законопроекту № 2708, дає підстави для висновку про намагання ревізувати систему законодавства про працю. Це може спричинити суттєве зменшення гарантій права людини на працю, закріпленого Основним Законом України.

Комітетом АПУ напрацьовано низку пропозицій до тексту законопроекту, які на наш погляд, можуть суттєво підвищити його якість, усунути суттєві неточності та суперечності змісту.

ГЕНЕРАЛЬНІ ПАРТНЕРИ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ В 2020 РОЦІ

AVERLEX

ARIO

ASTERS

ВАСИЛЬ КІСІЛЬ

VB' PARTNERS

ЮРИДИЧНЕ
БЮРО

СТОРОВ
ПУГІНСЬКИЙ
АФАНАСЬЄВ
І ПАРТНЕРИ

LCF

MORIS



Sokolovskiyi
and Partners

ПАРТНЕРИ

АЛЕКСЕЄВ
БОЯРЧУКОВ
ТА ПАРТНЕРИ

Kachura
Lawyer

SJS GROUP

КВІННІ, ЯКІМ'ЯК ТА ПАРТНЕРИ
ОБ'ЄДНАНА РАЙВА

ЕКСКЛЮЗИВНИЙ
ПАРТНЕР – БАНК

А Альфа-Банк

A
CLUB

Втім, певна частина новацій потребує доопрацювання, оскільки містить системні ризики порушення конституційних прав і свобод людини. Відповідно до ч. 3 ст. 22 Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. У Рішенні Конституційного Суду України від 22.05.2018 р. № 5-р/2018 зазначено, що «положення частини третьої статті 22 Конституції України необхідно розуміти так, що при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності» (абз. 10. п.п. 2.2 п. 2 мотивувальної частини Рішення).

1. Значно послаблюються стабільність трудових відносин

Законопроект передбачає існування 7 видів трудового договору: безстрокового, строкового, який не може тривати понад 5 років, короткострокового на строк до 2-х місяців, сезонного, з нефіксованим робочим часом (так звані працівники за викликом), учнівського та трудового договору з домашнім працівником. Суттєве розширення випадків застосування договорів з обмеженим строком дії (ч. 3 ст. 18, ст. 20) свідчить про порушення ст. 2 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р. № 3933-XII.

2. Кардинально змінюються правила звільнення з роботи

Законопроект не встановлює чітку процедуру звільнення з роботи. Ці питання сторони мають погоджувати у трудовому чи колективному договорах. Звільнення передбачатиме не видання наказу, як це робиться нині, а укладення додаткової угоди до трудового договору ч. 3 ст. 31 законопроекту). Ця конструкція має доволі штучний характер, особливо коли йдеться про звільнення з ініціативи однієї зі сторін трудового договору. Ризикуючи втратити роботу або вже фактично втративши її, працівник навряд чи з доброї волі буде погоджуватися на укладення відповідної угоди.

Звільнення з роботи за ініціативою працівника вимагатиме укладення додаткової угоди про це з роботодавцем. При цьому наслідків відмови роботодавця укласти таку угоду у звичайному порядку законопроект не містить, а лише називає це грубим порушенням трудового законодавства (ч. 2 ст. 33 законопроекту).

Замість звільнення за скороченням пропонується звільняти працівників з ініціативи роботодавців без наведення жодної причини (ст. 35 законопроекту) Для цього достатньо буде надіслати електронне або письмове повідомлення у строк від 15 до 90 днів, залежно від тривалості роботи працівника у цього роботодавця. Строк попередження роботодавець зможе замінювати грошовою компенсацією у розмірі не більше подвійного денного заробітку за кожен день скорочення строку. Тобто фактично роботодавці отримають право звільняти працівника хоч у день прийняття такого рішення. Ні про яку вихідну допомогу вже не йдеться. Цим самим грубо порушуються вимоги ст. 4, 12, 13, 14 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 р.

Існування підстави для звільнення працівника з ініціативи роботодавця, передбаченої ст. 35 законопроекту, позбавляє будь-якого сенсу наявність інших підстав для звільнення, встановлених 36 – 39 законопроекту). Що стосується ст. 40 законопроекту, що передбачає можливість звільнення з роботи працівника, якщо протягом 10 робочих днів підряд він буде відсутній на роботі, а роботодавцю буде невідомо причини такої відсутності, то така пропозиція прямо суперечить ст. 4 Конвенції МОП № 158, оскільки сумнівною є законність такого припинення, як пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

3. Ризики щодо робочого часу і часу відпочинку

Хоча законопроектом № 2708 уточняється норма тривалості робочого часу – 40 годин протягом 7 днів, проте скасовується норма понаднормових робіт, яка складає нині 120 годин на рік (ч. 4 ст. 48). Пропозиція про застосування надурочних робіт на умовах, визначених колективним або трудовим договором, може мати наслідком зловживання під час їх використання.

У законопроекті не врегульовано умови і порядок надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці, за роботу в шкідливих та небезпечних умовах праці та за ненормований робочий день, додаткових відпусток у зв'язку з профспілковим навчанням, для підготовки до участі у змаганнях, додаткових відпусток окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності, працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А 1 групи. Вказані відпустки нині передбачені ст. 8, 15-1, 16-1, 16-2, 19 Закону України «Про відпустки».

Також зменшено кількість випадків, коли працівникам надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 63 законопроекту).

4. Щодо можливості дискримінації стосовно поширення на працівників колективних договорів

Положення п. 11 Прикінцевих положень законопроекту № 2708 у поєднанні з пропозицією, визначеною пп. 46 п.12 Прикінцевих положень щодо нової редакції ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», передбачають можливість дискримінації працівників за ознакою належності до профспілки, адже поширення чинності колективного договору на працівника ставиться в залежність від членства у профспілці. Це прямо суперечить ч. 1, 2 ст. 24 Конституції України.

Наголошуємо, що правники, які об'єднані у Комітет АПУ, готові долучитися до роботи з реформування трудового законодавства і сподіваються, що відповідні пропозиції до законопроекту № 2708 будуть враховані під час підготовки до його розгляду в Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

З повагою,

**Голова Комітету
з трудового права**



Сергій Сільченко