



ПОСТАНОВА

11 грудня 2019 року

м. Київ

№ ПР7-22-2

Про ситуацію зі змінами законодавства України про працю

Заслухавши і обговоривши інформацію заступника Голови Профспілки Швець І.М. щодо дій владних структур по лібералізації трудових відносин Президія Профспілки зазначає.

В умовах анонсованих новою владою докорінних змін трудових відносин, що передбачають, зокрема, скасування діючого Кодексу законів про працю України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відсторонення профспілок і роботодавців від управління Фондом соціального страхування тощо, суттєво підвищуються ризики порушення змісту та обсягу існуючих трудових та соціально-економічних прав медичних працівників – членів Профспілки.

Так, згідно із заявами Голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Г. Третякової найближчим часом до Верховної Ради України буде внесено ліберальний проект, який створить «дуже прості і дешеві умови відкриття і закриття робочого місця», а його норми будуть «трохи дискримінувати найманого працівника». Трудові відносини будуватимуться «на умовах нової форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, які «матимуть пріоритет над нормами Трудового кодексу і міситимуть мінімальні гарантії».

Аналогічні плани щодо суттєвої лібералізації трудових відносин в Україні озвучуються очільником Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, яке відповідно до законодавства забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

З метою упередження наведених ініціатив, які за своїм змістом суперечать низці ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці та інших актів, а також вимогам частини 3 статті 22, частини 3 статті 36, пункту 11 частини 1 статті 92 Конституції України, до Верховної Ради України внесені проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2410 від 08.11.2019) та проект Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019), які ґрунтуються на проекті Трудового кодексу України у редакції, схваленій рішенням Спільного представницького органу об'єднань профспілок на національному рівні від 23 жовтня 2019 року № 9-1 «Про схвалення профспілкового проекту Трудового кодексу України та подальші дії всеукраїнських профспілок та репрезентативних профспілкових об'єднань, спрямовані на його підтримку в суспільстві та Верховній Раді України».

Як зазначено в постанові Президії ФПУ «Про подальші дії ФПУ, її членських організацій в умовах лібералізації трудового законодавства, наступ на права сrofспілок» від 4 грудня 2019 року № П-22-2г владою кулуарно, в закритому режимі на розгляд Парламенту готується неоліберальний проект закону «Про працю», який, міститиме дискримінаційні норми щодо трудових прав найманих працівників, послаблення їх колективного захисту та обмеження прав профспілок.

Президія Профспілки констатує, що в умовах існування реальної загрози звуження змісту і обсягу законних прав найманих працівників, важливим завданням Профспілки є проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою доведення до кожного члена Профспілки основних положень та переваг зареєстрованих у Парламенті проектів Трудового кодексу України та Кодексу України про працю (додаток 1) та застережень щодо запропонованої владою «лібералізації» трудового законодавства (додаток 2).

Зважаючи на викладене, Президія Професійної спілки працівників охорони здоров'я України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Підтримати проекти Трудового кодексу України (реєстр. № 2410 від 08.11.2019) та Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019) та дії ФПУ і її членських організацій, спрямовані на недопущення звуження прав працівників і профспілок.

2. Виборним органам територіальних організацій Профспілки забезпечити проведення у первинних профспілкових організаціях інформаційно-роз'яснювальної кампанії щодо основних положень проектів Трудового кодексу України (реєстр. № 2410 від 08.11.2019) та Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019), а також стосовно позиції і дій ФПУ та Профспілки з недопущення звуження змісту і обсягу існуючих трудових прав найманих працівників (додаток 3).

3. Голові Профспілки забезпечити проведення медіа-акції в соціальних мережах та на веб-сайті Профспілки з приводу інформування про новели проектів Трудового кодексу України та Кодексу України про працю, а також про загрози, що несуть у собі запропоновані владою підходи до лібералізації трудових відносин.

Голова Профспілки

В. КОВАЛЬ

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 2410 від 08.11.2019) та проєкту Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019), зарєєстрованих Верховною Радою України

Положеннями проєктів передбачається, зокрема:

- запровадження презумпції правомірності (пріоритету) правової позиції працівника (частина друга статті 16);
- встановлення заборони примусової праці (стаття 4);
- поширення на працівників при виконанні робіт за цивільно-правовими договорами законодавства про працю в частині охорони праці (частина 7 статті 5);
- розширення основних прав працівників та обов'язків роботодавця відносно працівника (статті 20, 21, 23, 24 і 28);
- заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу;
- встановлення обов'язку роботодавця шанувати честь і гідність працівників в трудових відносинах та відшкодувати заподіяну моральну шкоду (статті 29, 366);
- встановлення обмежень щодо запровадження контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків з використанням технічних засобів (стаття 29).
- визначення ознак, за якими встановлюється існування трудових відносин;
- встановлення заборони укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем (частина 1 статті 30);
- запровадження обов'язковості письмової форми трудового договору (стаття 33);
- врегулювання питань дистанційної (надомної) праці (стаття 42);
- посилення захисту прав працівника, з яким укладено трудовий договір, а роботодавцем не виконано умови про надання обсягів робіт (стаття 47);
- визначення виключного переліку документів, що надаються при прийнятті на роботу (стаття 49);
- встановлення обмеження щодо застосування роботодавцем строкових договорів та надання переваг застосування трудових договорів на невизначений строк;
- усунення дискримінаційних обмежень права працівників, які працюють за строковим трудовим договором, на звільнення за власною ініціативою (стаття 59);
- у разі простою або призупинення діяльності підприємства стаття 66 проєкту надає можливість роботодавцю тимчасово перевести працівника за згодою на іншу роботу, в т.ч. на вакантну посаду або на роботу на інше підприємство (за домовленістю з іншим роботодавцем) з оплатою праці за виконану роботу;
- встановлення обов'язку роботодавця на вимогу працівника видати йому рекомендаційну характеристику для подальшого працевлаштування (частина 3 статті 49 і частина 1 статті 117);
- правонаступництво у трудових відносинах (стаття 68);
- визначення порядку відсторонення працівників від роботи (статті 70-75 проєкту) та звільнення у зв'язку зі скороченням (стаття 88);

- встановлення диференційованого розміру вихідної допомоги у разі звільнення працівника за скороченням залежно від стажу його роботи у цього роботодавця (стаття 255);
- заборона шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі (стаття 85);
- усунення невизначеності щодо переважного права на залишення на роботі при скороченні (стаття 90);
- зміна визначення поняття прогулу (прогулом вважається відсутність працівника протягом робочого дня без поважних причин (пункт 2 частини 1 статті 92);
- змінено ознаки систематичного невиконання працівником трудових обов'язків (систематичним пропонується вважати невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято (пункт 1 частини 1 статті 92);
- обмежені можливості звільнення працівника за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (це можливо лише тоді, коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу, яка відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації). Крім того, на роботодавця покладається обов'язок провести навчання працівника новій професії (стаття 93);
- встановлено заборону розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (стаття 107) в період тимчасової непрацездатності працівника, перебування його у відпустці та відрядженні;
- встановлено заборону розірвання трудового договору з вагітними жінками за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи;
- у разі звільнення працівника за ініціативою роботодавця збережено обов'язок останнього погоджувати розірвання трудового договору з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє у юридичній особі, членом якої є працівник, з підстав, передбачених статтею 113 проєкту;
- сформульовано загальні правила про склад робочого часу (стаття 132);
- визначені норми робочого часу при різних режимах робочого часу (основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи в кожний день тижня (стаття 139);
- сформульовані розгорнені правила щодо використання режиму підсумованого обліку робочого часу (стаття 145);
- надається визначення надурочних робіт та порядку їх оплати (надурочними вважаються роботи, що проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу (змінності), і понад норму робочого часу за обліковий період (у разі застосування підсумованого обліку робочого часу) (стаття 152);
- упорядкування положень, що стосуються вихідних днів (стаття 161);
- обмеження права роботодавця залучати працівника до чергування (не частіше ніж 1 раз на місяць. Встановлюється порядок оплати чергування та надання часу відпочинку (стаття 140);
- обмеження застосування ненормованого робочого часу – до 1 разу на місяць. (все, що понад є надурочною роботою. За

роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова відпустка та/або встановлюється підвищений розмір оплати праці (стаття 156);

– визначено, що мінімальна тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки становить 28 календарних днів (стаття 173);

– імplementовано до проекту положення щодо надання чоловікам/батькам оплачуваної соціальної відпустки у зв'язку з народженням дитини;

– визначено, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу незалежно від підстави переведення за ним зберігається попередня середня заробітна плата протягом одного місяця з дня переведення (стаття 229);

– встановлено, що оплата часу простою здійснюється у розмірі, визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше двох третин середньої заробітної плати працівника пропорційно до тривалості простою (стаття 237);

– встановлено відповідальність роботодавця у разі порушення ним встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат (стаття 267);

– врегульовано питання праці працівників з сімейними обов'язками (стаття 290), визначено поняття «одинок матір» та «одинок батько» відповідно до положень Сімейного кодексу України;

– встановлено додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх працівників (глава 2 книги 4);

– визначено правила професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, умови, порядок та наслідки атестації, врегульовано інститут стажування працівників, визначено поняття кадрового резерву;

– передбачено, що норми колективного договору поширюються на членів професійної спілки (професійних спілок), від імені якої його укладено, і є обов'язковими для роботодавця та працівників на яких вони поширюються, якщо інші умови поширення норм не передбачені у колективному договорі;

– визначено загальні засади державного нагляду, державного і громадського контролю за дотриманням трудового законодавства відповідно до вимог Конвенцій МОП № 81 та 129;

– встановлено презумпцію невинуватості працівника при покладенні на нього матеріальної відповідальності (глава 1 книги 8);

– встановлено правила про відповідальність роботодавця перед працівником (глава 2 книги 8);

– врегульовано судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів (стаття 369);

– встановлено, що у разі звернення до суду з вимогами, що впливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору (стаття 382);

– визначено строки звернення працівника до суду (загальний строк звернення працівників з заявами до суду про захист своїх прав становить один рік (стаття 381), у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в укладенні трудового договору – у місячний строк, у справах про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат – без обмеження строку;

– визначено механізм вирішення ситуації, коли поновлення працівника на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації

юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця (частина 5 статті 383);

– скорочено тривалість процедури врегулювання (примирення) колективних трудових спорів (конфліктів): вона не може тривати більше десяти робочих днів (частина третя статті 337).

– визначено право сторін колективного трудового спору на колективні дії: попереджувальний страйк, страйк, акції протесту – для працівників, локауту – для роботодавців;

– надано визначення понять «акція протесту» (стаття 339), «страйк» (стаття 340), «попереджувальний страйк» (стаття 341), «локаут» (стаття 350);

– надано право профспілкам застосовувати страйк без застосування процедур врегулювання (примирення) у випадку, якщо вимогою найманих працівників є погашення заборгованості із заробітної плати після попередження роботодавця не пізніше як за 3 дні, а на безперервно діючому виробництві – за 10 робочих днів;

– визначено коло осіб, які мають забезпечити надання мінімальних послуг: орган (особа), який очолює страйк, роботодавець і призначені ними працівники (стаття 345);

– встановлено, що на переговорах щодо припинення страйку сторонами колективного трудового спору може бути досягнуто згоду про виплату працівникам, які беруть участь у страйку, заробітної плати в повному розмірі або її частини (стаття 347);

– визначено ознаки законного та незаконного локауту, а також заборони щодо його використання (стаття 350).

**Завідувач відділом правової роботи
виконавчого апарату Профспілки М. Шахід**

*Додаток 2
до постанови Президії
від 11.12.2019 № ПР7-22-2*

Основні загрози, що несуть у собі пропоновані владою підходи до лібералізації трудових відносин*

До них належать, зокрема:

– визнання такими, що втратили чинність Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

– визнання такими, що не діють на території України. актів органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин;

– скасування індексації заробітної плати;

– запровадження співвідповідальності працівника за виконання роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску та інших обов'язкових платежів (шляхом позбавлення права на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття у разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору);

– запровадження інституту короткострокових трудових договорів (на строк до 2 місяців), що передбачає право роботодавця розірвати такий трудовий договір попередивши працівника про це за три календарні дні;

– можливість призупинення дії трудового договору на строк навчання працівника за направленням роботодавця. При цьому, заробітна плата повністю або частково зберігається на період призупинення дії трудового договору, якщо це передбачено Законом, законом, колективним чи трудовим договором;

– перелік поважних причин, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить встановлюється трудовим та/або колективним договором;

– скасування ведення трудових книжок у паперовій формі;

– право працівника розірвати зі своєї ініціативи трудовий договір у зв'язку з порушенням роботодавцем лише умов трудового договору (у діючому КЗпП України також порушення колективного договору та законодавства про працю);

– запроваджується безумовне право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником (навіть за відсутності змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників) за умови завчасного письмового попередження такого працівника (термін попередження залежить від стажу роботи у цього роботодавця і варіюється від 15 до 90 днів);

– роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку такого попередження;

– запроваджується механізм розірвання роботодавцем трудового договору в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом із повідомленням про вручення інформації про розірвання трудового договору;

– заборона на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поширюється лише на жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця;

– не визначено граничні норми застосування надурочних робіт, перелік випадків, коли допускається залучення працівників до надурочних робіт може визначатися колективним договором;

– вилучено заборону залучення жінок, які мають дітей віком до 3 років до роботи в нічний час;

– до 12 годин зменшено мінімальну тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку (зараз 16 годин);

– не передбачено надання соціальних відпусток працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 19 Закону України «Про відпустки»), якщо інше не передбачено колективним або трудовим договором;

– до стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуються час лише щорічної оплачуваної відпустки;

– перелік випадків, у яких допускається відкликання з щорічної оплачуваної відпустки встановлюється у трудовому та/або колективному договорі;

– для жінок у період перебування у відпустці для догляду за дитиною не передбачено можливості працювати на умовах неповного робочого часу або вдома;

– скорочено визначений законом перелік категорій працівників (обставин), яким (за яких) відпустка без збереження заробітної плати надається в обов'язковому порядку;

– максимальну тривалість відпустки без збереження заробітної плати, що надається за угодою сторін збільшено до 30 календарних днів на рік;

– під час визначення норм праці та формуванні системи оплати праці роботодавець проводить лише консультації з представниками працівників;

– мінімальне підвищення оплати праці за роботу у вихідні, святкові чи неробочі дні, а також при застосуванні надурочних робіт встановлюється на рівні 20 відсотків (наразі – у подвійному розмірі);

– обов'язок роботодавця сплатити середній заробіток за весь час затримки остаточного розрахунку замінено на пеню в розмірі 0,5 відсотка несплачених сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку (що значно зменшує розмір такого відшкодування);

– умови запровадження та застосування колективної матеріальної відповідальності визначаються колективним договором (натомість, згідно зі статтею 92 Конституції України засади цивільно-правової відповідальності визначаються виключно законами);

– зменшено строк звернення працівника до місцевого суду з позовом про стягнення належних йому сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат – протягом року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про таке порушення;

– запроваджується процедура заміни поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, виплатою йому компенсації в розмірі визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 6 місяців;

– рішення про поновлення на роботі виконуватиметься шляхом укладення трудового договору, що містить принаймні не гірші умови, які мав працівник до незаконного звільнення або переведення на іншу роботу (а не поновлення на тій посаді (роботі), яку працівник виконував до звільнення).

**Відповідно до положень проекту Закону України «Про працю» України, підготовленого Міністерством соціальної політики України.*

**Завідувач відділом правової роботи
виконавчого апарату Профспілки М. Шахід**