

Пропозиції
Міністерства соціальної політики України
до проекту Трудового Кодексу України, внесеного народним депутатом
Н. Королевською та іншими

реєстр. № 2410

від 08.11.2019

(перше читання)

1. Законопроект не підтримується.

2. Прийняття законопроекту не сприятиме реалізації Програми діяльності Уряду, схваленої Постановою Верховної Ради України від 04.10.2019 № 188-IX, зокрема Цілі 7.3, оскільки він не спрямований на лібералізацію трудового законодавства, створення нових робочих місць, рівних правил гри та надання стимулів для бізнесу.

Включення України у глобальні процеси ринкової економіки зумовлює необхідність спрощення у законодавстві про працю ряду процедур, що наразі створюють необґрунтоване навантаження на роботодавця в частині адміністрування трудових відносин. Законопроект не виконує зазначене завдання.

Швидкий розвиток інформаційних і телекомунікаційних технологій спонукає державу шукати і впроваджувати нові форми організації найманої праці. У зв'язку з цим доцільно у законопроекті врегулювати гнучкі форми організації праці (гнучкий режим робочого часу, дистанційну (надомну) роботу), що дозволить сторонам трудових відносин ефективно розпоряджатися робочим часом.

Законопроект містить застарілі підходи до професійного навчання та розвитку працівників, спирається на нечинні законодавчі норми щодо професійного розвитку впродовж життя, не враховує вимог європейських і національних стандартів та принципів професійного розвитку впродовж життя, не сприяє налагодженню ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці. Так, законопроект, визначаючи правовий статус працівників під час проходження навчання, не враховують нові форми здобуття освіти (зокрема, дуальну, дистанційну, мережеву), складники та рівні освіти (зокрема, фахову передвищу освіту), сучасні підходи до розбудови національної системи кваліфікацій.

Законопроект не враховує позитивний досвід провідних країн світу щодо передбачення юридичної відповідальності за знущання на роботі (мобінг).

У законопроекті доцільно замінити архаїчний інститут трудової книжки на електронну форму фіксування періодів трудової діяльності працівника.

Процедура вирішення трудових спорів з обов'язковим залученням комісії по трудових спорах на сьогодні є застарілою, неефективною та ресурсозатратною. У зв'язку з цим пропонується у законопроекті комісії по трудових спорах замінити моделлю вирішення трудових спорів із застосуванням добровільної примирної процедури медіації. На користь запровадження такої процедури у національній практиці свідчить багато позитивних факторів: швидкість, гнучкість, ефективність, економність та інші. Впроваджувати інститут добровільної примирної процедури медіації при вирішенні трудових

спорів пропонується на базі Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради з певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах.

За результатами правового аналізу на відповідність положень законопроекту зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС, міжнародно-правовим зобов'язанням у рамках Ради Європи, Конвенціям Міжнародної організації праці (далі – МОП), Директивам Ради ЄС, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, повідомляється про таке.

У законопроекті перелік обов'язкових умов трудового договору слід узгодити з вимогами до надання такої інформації, встановленими Директивою Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

Законопроект не в повній мірі відповідає Директиві Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур, оскільки запропоноване правове регулювання питання правонаступництва у трудових відносинах не охоплює фізичних осіб, які використовують найману працю без створення юридичної особи. Крім того, у законопроекті слід передбачити інформування правонаступником працівників та їх представників про заплановані заходи, пов'язані з правонаступництвом у трудових відносинах.

Законопроект не в повній мірі відповідає Конвенції МОП № 103 від 15.06.2000 про охорону материнства (переглянутої в 1952 році) в частині встановлення тривалості обов'язкової післяпологової відпустки та неможливості її зменшення у разі затримки фактичної дати пологів.

Законопроект не в повній мірі відповідає Конвенції МОП № 131 від 19.10.2005 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, в частині визначення мінімальної заробітної плати, як інструменту боротьби з бідністю та врахування при визначенні її розмірів, як потреб працівників, так і можливостей економіки.

Ряд положень законопроекту закріплюють переважні права, пільги та гарантії для жінок, підвищену охорону їх праці та особливий соціальний захист (заборону залучення до окремих видів робіт, обмеження залучення до надурочних робіт, робіт у нічний час та вихідні дні, направлення у відрядження тощо). Вищезазначене не відповідає статті 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої) відповідно до якої Сторони зобов'язуються визнавати право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування у галузі умов працевлаштування і праці.

Закріплення законодавством значних переваг у трудових правах жінок на практиці призводить до зниження їх конкурентоспроможності на ринку праці та проявів дискримінації.

З метою сприяння рівній участі батьків у вихованні дитини та імплементації положень Директиви Ради 2010/18/ЄС від 08.03.2010 про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки у законопроекті слід передбачити положення про непередавану частину відпустки для догляду за

дитиною до досягнення нею трирічного віку. У законопроекті обмежується право батька на використання цієї відпустки вимогою про пред'явлення довідок з місця роботи (навчання, служби) матері дитини. При цьому, виникає питання про можливість надання такої відпустки батькові, якщо мати дитини є фізичною особою-підприємцем.

Законопроект не відповідає Директиві № 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу, положення якої Україна зобов'язалась інтегрувати у національне законодавство в рамках Угоди про асоціацію з ЄС.

Так, законопроектом не передбачено максимальної тривалості роботи в нічний час, обов'язку роботодавця повідомляти на вимогу компетентних органів про використання праці нічних працівників та обов'язку переведення нічних працівників відповідно до медичного висновку на денну роботу.

Крім того, законопроект не відповідає положенням зазначеної Директиви в частині встановлення граничних норм застосування надурочних робіт, відповідно до яких середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години не повинна перевищувати 48 годин.

У законопроекті не відображені положення Конвенції МОП № 189 від 16.06.2011 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) щодо правового регулювання праці домашніх працівників, їх прав, обов'язків, правовідносин з роботодавцем, а також легалізації їх зайнятості.

Конвенція МОП № 81 від 11.07.1947 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі та Конвенція МОП № 129 від 25.06.1969 про інспекцію праці в сільському господарстві передбачають, що санкції за порушення законодавства про працю та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися. З урахуванням зазначеного, доцільно доповнити законопроект положеннями щодо встановлення відповідальності суб'єкта господарювання, який є об'єктом відвідування, за недопущення до проведення заходу контролю, а також за створення перешкод у його проведенні.

З метою врахування у повному обсязі вимог Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11.03.2002 про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства необхідно доповнити законопроект порядком взаємодії роботодавця з представниками працівників у разі наявності кількох первинних профспілкових організацій або їх відсутності на підприємстві, в установі, організації, а також у випадку відсутності колективного договору внаслідок не виявлення відповідної ініціативи щодо його укладення, зокрема через відсутність представників сторони працівників (первинної профспілкової організації, вільно обраних для колективних переговорів представників працівників).

Відповідно до міжнародних норм укладення колективних договорів є правом працівників та роботодавців. Конвенцією МОП № 98 від 14.09.1956 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (далі – Конвенція № 98) передбачено ведення

переговорів на добровільних засадах. Конвенцією МОП № 154 від 19.06.1981 про сприяння колективним переговорам (далі – Конвенція № 154) передбачено, що заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

У зв'язку з цим потребують доопрацювання положення законопроекту, що передбачають врегулювання питань виключно в колективному договорі, та положень, що передбачають погодження певних рішень роботодавця з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), проведення з ним консультацій.

Абзац дев'ятнадцятий частини першої статті 20 законопроекту викласти в редакції „право на укладення колективних договорів”, що відповідатиме вимогам Європейської соціальної хартії (переглянутої), якою передбачено, що усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів. Відповідно до норм Конвенції № 98 та Конвенції № 154 у колективних переговорах беруть участь організації працівників, представники працівників.

Необхідно доопрацювати положення абзацу другої частини третьої статті 336 законопроекту щодо поширення норм (положень) колективного договору, враховуючи, що низкою положень законопроекту пропонується врегулювати питання оплати, умов, охорони праці у колективному договорі для всіх без винятку працівників.

Передбачене зазначеною статтею законопроекту поширення норм колективного договору „на членів професійної спілки (професійних спілок), від імені якої його укладено,” може у подальшому створити проблеми практичної реалізації роботодавцем низки норм законопроекту.

Враховуючи зазначене та з метою приведення положень законопроекту у відповідність до статті 36 Конституції України пропонується передбачити, що положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства регулюються в колективному договорі, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем. Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором.

Міністр

Ю. Соколовська

_____ 2019 р.