



Інформація з сайту www.fpsu.org.ua

13 вересня 2021

Верховна Рада має розглянути у першому читанні законопроект № 5388, основною метою якого визначена лібералізація та дебіюрократизація трудових відносин, зменшення контролю держави над веденням бізнесу в Україні.

Проектом нівелюється баланс прав та інтересів між роботодавцем та працівником, значні переваги набуває роботодавець, тоді як права працівників будуть суттєво обмежені.

Ідеологічно законопроект має на меті утвердити тезу про те, що роботодавець та працівник - це дві рівноправні сторони. Втім, враховуючи як реалії сфери праці в Україні, так і формальну нерівність, що закріплена в чинному законодавстві (працівник підкоряється внутрішньому трудовому розпорядку, виконує накази керівництва, може

бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності тощо), **не можна вести мову про будь-яку формально закріплену юридичну рівність сторін, адже у роботодавця набагато більше важелів впливу на працівника.**

У всьому світі визнано, що національне трудове законодавство покликано певним чином збалансувати дану нерівність шляхом надання загальновизнаними міжнародними нормами та стандартами у сфері праці працівнику/групі працівників додаткових гарантій.

Законопроект, у разі його прийняття, буде мінімально впливати на трудові відносини, тому що в основі відносин між роботодавцем та працівником буде лежати трудовий договір, укладений у письмовій формі. Працівник буде повністю залежати від волі роботодавця, адже дозволити працівникові диктувати роботодавцю свої правила – це утопія.

Проектом:

1) дозволяється встановлювати в індивідуальному трудовому договорі додаткові, не передбачені законодавством, права, обов'язки працівника, підстави для його звільнення за ініціативою роботодавця;

2) звужується імперативна норма щодо інформування працівників про будь-які зміни умов праці (стаття 32 КЗпП проекту), що суперечить ст. 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152, згідно з якою у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин (а не тільки такої, «яка тягне за собою погіршення умов праці»), інформація про такі зміни надається роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності;

3) скасовується процедура надання згоди профспілки на звільнення працівника (стаття 43 КЗпП проекту), чим мінімізується можливість захисту прав працівників профспілками. Виключення цієї норми також суперечить положенням статті 36 Конституції України, Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і Конвенції МОП № 158, яка передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників, та Директиви Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення

законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

4) виключається необхідність ведення правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця (стаття 52 КЗпП проекту). Натомість пропонується індивідуально визначати для працівників у трудовому договорі трудовий розпорядок, режим роботи, залучення до надурочних робіт, чим також мінімізується рівень впливу профспілки на визначення умов праці

Як вбачається, питання робочого часу (в тому числі надурочних робіт) і часу відпочинку мають врегульовуватися законами або колективними договорами, а не індивідуальним трудовим договором. Тим більше, що проектом не визначається єдина форма трудового договору. Така невизначеність щодо існування як усної, так письмової форми трудового договору з урахуванням запропонованих змін до статей 57, 58, 62, частини другої статті 66, статті 69 КЗпП (в частині виключення необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку) призведе до дискримінації працівників, які працюють за усним трудовим договором;

5) скасовується обов'язковість ведення графіків відпусток та подання повідомлень про початок відпустки. Ведення цих графіків залишається також на розсуд роботодавця.

Запропоноване перенесення з закону до індивідуального трудового договору регулювання низки істотних аспектів трудових відносин, які повинні регламентуватися законом і (або) колективними договорами або підпадати під дію встановлених у них мінімальних вимог не лише перешкоджають створенню адекватних механізмів захисту працівників від зловживань, особливо працівників, які перебувають у ненадійних або непередбачуваних трудових відносинах, а й у деяких випадках суперечать застосовним міжнародним і європейським трудовим нормам, зокрема Директиви 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. Ці норми порушують також і статтю 92 Конституції України, відповідно до якої виключно законами України визначаються засади регулювання праці, а не індивідуальними трудовими договорами;

6) запроваджується новий підхід до встановлення матеріальної відповідальності працівників, яка притаманна саме цивільному праву, а не трудовому. Проектом пропонується визначити коло робіт, при виконанні яких на працівника покладається повна матеріальна відповідальність. Це роботи безпосередньо

