

08.08.19

Глеб Колесов, юрист Незалежного профсоюзу горняков України.

Літо добігає кінця та все більше нагадує осінь. Від чого ще вам стане прохолодніше, так це від звістки про можливі зміни у трудовому законодавстві щодо правил внутрішнього трудового розпорядку.

Літо добігає кінця та все більше нагадує осінь. Щодня нас дивують прогнозами про різкі перепади температур, опади, зміни клімату та сильні пориви вітру. Синоптики люблять лякати. Юристи ж цінують реалізм та завжди спираються у своїх прогнозах на аналіз. Від чого ще вам стане прохолодніше, так це від звістки про можливі зміни у трудовому законодавстві щодо правил внутрішнього трудового розпорядку.

Нагадую, що горезвісний [законопроект №1658](#) авторства В.Б. Гройсмана, С.І. Кубіва, Л.Л. Денисової, М.М. Папієва із 2015 року очікує другого читання у залі ВР.

Про позитивні сторони та навіть привілеї написано не один десяток новин та публікацій. Звісно, не можна заперечувати необхідності модернізації вітчизняного трудового законодавства, приведення його у більш прозорий та сучасний вигляд, наприклад, із акцентом на посилення відповідальності за порушення дотримання законодавства про працю. Враховуючи те, що Україна є членом Міжнародної організації праці та цілком визнає міжнародні трудові стандарти, зокрема принцип трипартизму (модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях), внесення змін до законодавства про працю мали б відбуватися на рівні тристоронньої взаємодії сторін соціального діалогу. Це було б проявом демократії та елементарно, логіки. Адже сторонами трудових відносин є працівники та роботодавці, а суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах – професійні

спілки (їх організації та об'єднання) та організації роботодавців (уповноважені представники, їх об'єднання). Хоча варто зазначити, що в частині 2 статті 18 проекту ТК №1658 міститься чергова загадка для юристів – новий суб'єкт, який може брати участь у трудових відносинах із промовистою назвою: «інші суб'єкти, визначені цим Кодексом».

Робота суворого режиму

Останнім часом побільшало звернень працівників до юристів профспілок у зв'язку зі встановленням нових правил внутрішнього трудового розпорядку. Досить розповсюдженими є явища, коли роботодавці вдаються до хитрощів і запроваджують системи аудіо- відео-нагляду, технічної фіксації і тп на робочих місцях (що наразі є незаконним та можна оскаржити до суду), а також додають до правил норми запозичені ледве не з Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України, які за своїм характером та риторикою налаштовують працівника на сувору дисципліну, а також сумлінно і чесно виконувати обов'язки на робочому місці, накази керівництва, неухильно додержуватися законодавства, зберігати комерційну таємницю, а під час виконання завдань і наказів в умовах цейтноту діяти відповідно до загальновизнаних принципів та норм правил внутрішнього трудового розпорядку.

Нагадує чимось військову присягу, чи не так? Дійсно, це відредагований текст військової присяги, але для багатьох працівників подібні формулювання стали реальністю у вигляді правил внутрішнього трудового розпорядку, з якими доводиться ознайомлюватися під підпис.

У проекті ТК №1658 ситуація стає ще більш сумною.

Сьогодні питання правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і положень про дисципліну визначається статтею 142 Кодексу законів про працю України та Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за узгодженням з ВЦСПС № 213 від 20.07.1984 р. (далі — Типові правила №213). В цьому документі, зокрема містяться обов'язкові складові, на основі яких Правила затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Важливим обмеженням введення невиправдано суворих, антизаконних правил є вимога діючого законодавства, що норми типових правил № 213 є обов'язковими до виконання,

оскільки самі Правила №213 є нормативно-правовим актом (за винятком тих випадків, коли норми самих Типових правил № 213 як нормативного акту СРСР увійшли в протиріччя із законодавством України і тому втратили силу).

Також запобіжником (який іноді не працює, але це вже питання до органів, які здійснюють державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю) є стаття 9 КЗпП, де зазначено, що умови договорів про працю (в т.ч. Правила внутрішнього розпорядку), погіршуючі положення працівників в порівнянні із законодавством України про працю, є недійсними.

Відповідно до інформації, яка публікується Держпрацею найпоширенішими положеннями правил трудового розпорядку, що суперечать законодавству є, зокрема, відсутність в правилах розділів, передбачених Типовими правилами, які є обов'язковими; встановлення незаконних видів стягнень за допущені порушення трудових обов'язків, окрім передбачених статті 147 КЗпП; витребування у працівника під час працевлаштування додаткових документів, не передбачених частиною 2 статті 24 КЗпП; встановлення заборони на додаткову трудову діяльність на іншому підприємстві, установі, організацій, навіть у вільний від роботи час; відсутність вказівок на співвідношення режимів праці і відпочинку працівників або порушення встановлених законодавством норм, включаючи недостатню тривалість відпустки, не прописані часові межі робочого дня та інше.

Згідно з частиною 1 статті 91 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові в порівнянні із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Такі поліпшення умов праці працівників в порівнянні із законодавчо встановленими нормативами допускаються, тобто не вважаються порушенням.

А тепер повернімося до проекту Трудового кодексу №1658 та його «новацій» на тему встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку.

У статті 270 проекту ТК маємо наступне визначення внутрішнього трудового розпорядку:

«Внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та

іншими актами з урахуванням вимог статті 271 цього Кодексу.»

У статті 271 визначено, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем - суб'єктом малого підприємництва - самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, колективним угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, погодженим із зазначеним виборним органом (профспілковим представником).

У частині другій зазначеної статті проекту вказано, що правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, визначаються:

- 1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення;
- 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;
- 3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця;
- 4) робочий час і порядок його використання;
- 5) час відпочинку;
- 6) заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування;
- 7) порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до

закону;

8) інші положення.

Про які «інші положення» йде мова не відомо, але фантазія, як відомо, не має кордонів.

Подібні формулювання нашолюбують на думку, що у разі прийняття проекту Трудового кодексу №1658 в другому читанні нас може очікувати зміна вектору трудових відносин у сторону більш жорсткої регуляції та навіть можливого «закручування гайок», адже дерегуляція в питанні обмеження роботодавців до самоправства (в сенсі можливості додатково самостійно встановлювати норми для здійснення трудових відносин відповідно до статті 12 проекту Трудового кодексу) напевно призведе до зловживання правом видавати нормативні акти у сфері праці (накази, розпорядження, рішення тощо).

І якщо у випадку наявності профспілки на підприємстві, в установі чи організації є шанс на захист від потенційного свавілля та порушення трудових прав, то що може статися із працівником у роботодавця – суб'єкта малого підприємництва чи працівником, який не є членом профспілки можна тільки уявити.

Зміни у трудовому законодавстві та дискусійні баталії між прибічниками та противниками прийняття проекту Трудового кодексу №1658 нагадують британців та французів в описах У.Черчіля. Перші добре платили податки, але ненавиділи «муштру», а другі не заперечували проти «муштри», але уникали податків. І перші, і другі були готові битися, якщо були впевнені, що це єдиний спосіб вижити. Однак у цьому випадку у французів був замалий бюджет, а у британців – маленька армія.

Так само і у нас і прибічники, і противники проекту Трудового кодексу №1658 готові сперечатися до останнього, хоча і не заперечують важливість трудового законодавства. То може варто повернутися до соціального партнерства та сісти за роботу над проектом разом?

Тим паче, що питання реформування застарілого трудового законодавства сьогодні «в

тренді».

[По матеріалам Ліга.Блоги](#)

Поделитесь новостью

<https://buhgalter911.com/uk>