

12.06.17

20.05.2015 р. народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М. в порядку права законодавчої ініціативи внесено на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, доопрацьований), який був прийнятий Верховною Радою України у першому читанні 05.11.2015 (далі - [законопроект № 1658](#)).

11 квітня ц.р. відбулося засідання Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення (далі-Комітет), на якому розглянуто питання про підготовку законопроекту № 1658 до другого читання.

У підсумку, Комітетом рекомендовано парламенту прийняти законопроект у другому читанні та в цілому.

Слід зазначити, що Комітетом було створено робочу групу з доопрацювання проекту Трудового кодексу України до другого читання.

До складу цієї робочої групи увійшли народні депутати, представники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, організацій роботодавців, профспілок, незалежні експерти, науковці.

Протягом 2015-2016 років зазначеною робочою групою було проведено близько 40 засідань, на яких опрацьовувалися питання удосконалення положень законопроекту № 1658, розглянуто та прийнято рішення по понад 1700 пропозиціям.

Окрему увагу вищезазначеної робочої групи було присвячено меморандуму технічних зауважень до законопроекту № 1658 Міжнародної організації праці (далі-МОП).

Зокрема, з метою включення до законопроекту № 1658 технічних зауважень МОП робочою групою протягом п'яти засідань було опрацьовано 59 рекомендацій.

Основоположні принципи, на яких базується правове регулювання трудових відносин, відзначені в рекомендаціях МОП, включені до законопроекту № 1658. Це стосується зокрема: недопущення дискримінації у сфері праці, в тому числі за ознаками сексуальної орієнтації, вагітності, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, заборони використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного, сексуального насильства чи можуть зашкодити здоров'ю, заборони примусової праці, завдань та функції державної інспекції праці, кола повноважень державних інспекторів праці з урахуванням положень Конвенцій МОП № 81 та № 129 тощо.

Враховуючи проведену кропітку роботу з удосконалення положень зазначеного проекту нормативно-правового акта залишається незрозумілим шквал критики, що лунає у деяких засобах масової інформації та в інший спосіб.

Змушені констатувати, що оцінка положень законопроекту № 1658 проведена деякими публічними особами на досить низькому рівні, оскільки критика є необґрунтованою та потребує безумовного спростування.

Зокрема, зазначається, що законопроектом № 1658 запроваджується ненормований робочий день, що начебто дає право примушувати працівників працювати понад 40 годин на тиждень.

Однак у законопроекті № 1658 лише наведено визначення такого режиму роботи. При цьому встановлюється жорстке обмеження його застосування. У випадку, якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вже вважатиметься надурочною і має оплачуватися в подвійному розмірі у порядку, встановленому законопроектом № 1658.

Крім того, відповідно до норм статті 8 Закону України „Про відпустки” працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором.

Таким чином, на сьогодні законодавством вже передбачена можливість залучення працівників до роботи з ненормованим робочим днем та надання у зв'язку з цим додаткової відпустки.

Що стосується збільшення тривалості робочого дня, то законопроектом № 1658 передбачено, що нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Аналогічна норма встановлена у статті 50 чинного на сьогодні Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП).

Враховуючи вищезазначене, законопроектом № 1658 не передбачається збільшення нормальної тривалості робочого тижня, а тому і робочого дня.

Законопроектом № 1658 надається право роботодавцям контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, що начебто може стати основою для суттєвого обмеження свободи та інструментом постійного психологічного тиску на працівників.

Однак, законопроектом № 1658 передбачається право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів виключно у випадках, коли це зумовлено особливостями виробництва. При цьому під час

здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Роботодавець нестиме відповідальність за порушення цих вимог.

Необхідно також зазначити, що чинне законодавство про працю не містить заборони фіксації робочого процесу з використанням технічних засобів. В зв'язку з цим в умовах розвитку інфраструктури ринку праці та трудової діяльності роботодавці в якості виробничої необхідності вже досить давно застосовують технічні засоби на практиці. При цьому враховуючи відсутність законодавчого врегулювання застосування технічних засобів роботодавці не несуть відповідальності при їх використанні на будь-якому виробництві.

Законопроект № 1658 надається право роботодавцю притягнути працівника до відповідальності, зокрема звільнити за розголошення комерційної таємниці, що начебто дозволить приховати низький рівень оплати праці, небезпечні умови праці тощо.

Однак, згідно статті 505 Цивільного кодексу України комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію.

Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Отже, роботодавець не матиме права проголошувати комерційною таємницею ті відомості, які відповідно до закону є публічними і не становлять комерційної таємниці.

Слід також зазначити, що працівника можна буде притягнути до відповідальності виключно за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну внаслідок розголошення комерційної таємниці.

Прямою дійсною майновою шкодою відповідно до цього законопроекту вважається втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також затрати його відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що викликано в наслідок порушення працівником трудових обов'язків.

Одним із ключових питань, що виникають під час дискусії щодо законопроекту № 1658, є начебто суттєве обмеження прав профспілок.

З цього питання слід зазначити, що одним з основних завдань законопроекту № 1658 є правове регулювання питань щодо нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Правове регулювання питань щодо нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства ґрунтується, зокрема на принципі безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав.

Відповідні норми відображені в тілі законопроекту № 1658. При цьому повноважні представники виборних органів профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок з метою здійснення громадського контролю мають право зокрема безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок, перевіряти стан дотримання роботодавцем трудових прав працівників, вимагати та одержувати від роботодавця накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, вносити роботодавцям подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду, надсилати інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду тощо.

Нормативні акти роботодавця у випадках, передбачених цим законопроектом № 1658, колективними угодами, колективним договором прийматимуться з урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації.

Крім того, законопроектом № 1658 встановлено, що розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням, на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я або недостатньої кваліфікації працівника, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Члени виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник) можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки.

Крім цього, представники профспілкової організації мають право представляти інтереси працівника під час розгляду індивідуального трудового спору чи виконання рішення щодо нього.

Інші норми, які регламентують права профспілок мають бути предметом Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Підсумовуючи викладене, оцінка вищезазначених положень законопроекту окремими публічними особами надана без всебічного та об’єктивного вивчення положень законопроекту № 1658 та діючого законодавства.

Слід також зазначити, що прийняття нової трудової конституції неминуче і вкрай необхідно Україні. Це пов’язано з тим, що наша країна досі користується КЗпП, прийнятим ще в 1971 році, що само собою передбачає неможливість регулювання всіх питань, які виникають у трудовому праві в наш час. Безумовно, в чинний КЗпП не одного разу вносилося ряд змін, які, так чи інакше його вдосконалювали, але в цілому низка актуальних питань в трудовому праві залишилася без змін.

Так, Трудовий кодекс має працювати на створення відкритої конкурентної індустріальної економіки, що є досить актуальним для України, де ринок праці проходить період свого становлення.

В той же час, норми КЗпП за великим рахунком не можуть забезпечити досягнення цієї мети. Це призводить до вкрай негативних наслідків, зокрема таких як: високий рівень порушень (ігнорування) фундаментальних норм трудового права, зокрема невивплата заробітної плати; нелегальна зайнятість; вкрай низька мобільність робочої сили; перешкоджання встановленню для підприємств та працівників раціональних режимів

праці (тривалості робочого часу, графіків роботи, можливості використання дистанційної та змінної роботи, виконання робіт на дому тощо). Такі обставини в свою чергу обмежують організацію бізнесу та вторинної зайнятості.

Норми [законопроекту № 1658](#) на відміну від норм чинного КЗпП передбачають запровадження більш гнучких форм обліку та планування робочого часу. При цьому новий Трудовий кодекс є максимально збалансованим та в повній мірі забезпечує інтереси роботодавців та працівників.

[По матеріалам Мінсоцполітики](#)

Бухгалтер 911