

20.12.17

Працівникам хочуть збільшити відпустки, дозволити роботу на дому, але причин для звільнення також стало більше, повідомляє [СЕГОДНЯ.ua](http://СЕГОДНЯ.ua).

В Україні **прийняття оновленого Трудового кодексу маячить на горизонті** ще з 2015 р. Сайт "Сьогодні" розповідає про головні зміни в законодавстві та про важливі нюанси.

Існуючий на даний момент Трудовий кодекс був прийнятий ще в далекому 1971 г. З того часу прийняли понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, але документ так і залишився далеким від сучасних реалій. Прийняти нове трудове законодавство в країні намагаються вже близько 15 років, а в жовтні 2015 року Верховна Рада України в першому читанні затвердила новий проект Трудового кодексу України (№1658). Повністю прийняти зміни обіцяли цієї осені, але після внесення друге правок у вересні законопроект більше не розглядався.

Правда, нардепи впевнені, що голосування за оновлений закон пройде без проблем, тому що особливих дискусій з цього приводу не виникає. Але експерти та профспілки зазначають, що в законі є спірні моменти.

*"Норми проекту кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці", - наголошується в пояснювальній записці до законопроекту.*

## **Що ще зміниться в законодавстві**

Новий Трудовий кодекс складається з 386 статей, об'єднаних в дев'ять книг. Але ми вибрали найголовніші зміни, які очікують українців.

### **Довга відпустка**

Щоб наблизити вітчизняне законодавство до європейських норм, мінімальну відпустку планують збільшити з 24 до 28 календарних днів. Ну і, звичайно, відпустка за свій рахунок може скласти тільки 30 днів на рік, а при звільненні, невикористана відпустка повинна бути оплачена.

### **Випробувальний термін**

Згідно з новим Трудовим кодексом, випробувальний термін повинен становити не більше трьох місяців, а для робочих спеціальностей лише один місяць. Якщо протягом випробувального терміну роботодавець приймає рішення звільнити співробітника, то він повинен попередити його як мінімум за три дні.

Без випробувального терміну зможуть приймати тільки неповнолітніх, демобілізованих з військової служби, переможців конкурсу на вакантну посаду, осіб, для яких це перше після навчання місце роботи, вагітних і матерів дітей у віці до трьох років.

При прийомі на роботу тепер буде недостатньо просто відмовити кандидатам, роботодавець повинен буде письмово пояснити причину відмови.

Ще одним нововведенням можуть стати електронні трудові книжки і скорочення Травневих свят. Так, в запропонованій редакції Трудового кодексу планується залишити на Травневі свята тільки один вихідний – першого травня.

### **Спостереження за співробітниками**

Якщо Трудовий кодекс буде прийнятий, то роботодавці зможуть законно стежити за робочим процесом своїх підлеглих за допомогою камер, диктофонів і т.д. Правда, є обмеження – перед використанням таких технічних пристосувань вони повинні попередити своїх співробітників.

Одна з авторів законопроекту і глава комітету з питань соціальної політики Людмила Денисова, заявила, що мова йде не про тотальне стеження. Контроль проводитиметься тільки там, де це необхідно. "Спостереження буде тільки в тих галузях нашого виробництва, які мають потребу в цьому. Наприклад, це друкування грошей, виробництво діамантів", – зазначила Денисова і додала, що все буде проводитися тільки

за попередньою згодою працівника; якщо ж він відмовиться від спостереження, його повинні будувати перевести на інший вид робіт.

У той же час, в законопроекті відсутній чіткий список тих галузей, де необхідно проводити відеофіксацію.

### **Робота на дому**

Вперше, в українському Трудовому кодексі з'явиться стаття про можливість працювати на дому.

"При укладанні трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомна праця), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії", – сказано в законопроекті.

Тобто, якщо людина буде працювати на дому, за це їй буде нараховуватися стаж і цілком законна зарплата. Також, якщо українець працює на дому, він зможе зажадати у роботодавця компенсацію коштів за знос устаткування або ж вартість електроенергії.

"У випадку, якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається в робочий час з відповідною оплатою", – написано в документі.

### **Відсторонення від роботи**

Згідно з новим КЗпП, збільшується список причин, за якими можуть припинятися трудові відносини:

- у випадках, які передбачені колективним або трудовим договором;
- на час виконання працівником покладених на нього цивільних, державних або громадських обов'язків;
- на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку;
- на час відсторонення працівника від роботи;
- в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи.

Також роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника (без збереження заробітної плати), який порушує вимоги охорони праці, і не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального або колективного захисту та / або який не пройшов інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці або пожежної безпеки.

Відсторонити працівника можуть і в тому випадку, якщо виконання його роботи загрожує життю і здоров'ю дітей або завдає шкоди майну, порушує нормальну роботу юридичної особи. За фактом, це досить розмите поняття, яке може трактуватися різними роботодавцями абсолютно по-різному, що може спричинити конфлікти та непорозуміння у обох сторін.

### Звільнення

Перелік причин для звільнення також виріс: так, тепер можуть звільнити в зв'язку з незадовільним станом здоров'я, втратою працездатності та розголошенням комерційної таємниці.

*"Якщо порушення правил прийому на роботу сталося з вини працівника, такий працівник може бути звільнений роботодавцем у цій підставі незалежно від можливості переведення його на іншу роботу", - йдеться в законопроекті.*

Причини для звільнення можуть виглядати наступним чином:

- За згодою сторін
- По закінченню терміну трудового контракту
- Призов на військову службу
- У зв'язку зі скороченням штату
- Розірвання трудового договору з ініціативи працівника
- Вступ у силу вироку суду, яким працівник засуджений до позбавлення волі
- Виявлення невідповідності працівника займаній посаді
- Систематичне невиконання працівником обов'язків без поважних причин
- Прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин
- Неявки на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах

- Поява на роботі в нетверезому стані
- Вчинення розкрадання за місцем роботи

Саме розширений список причин для звільнень викликав питання у експертному суспільстві. Так, лідер всеукраїнської незалежної профспілки "Захист праці" Олег Верник в коментарі сайту "Сьогодні" пояснює, що з прийняттям такого кодексу, працівники стануть більш незахищеними.

*"Що таке захищеність працівника? Це неможливість його безпідставно звільняти. Цей проект Трудового кодексу вводить 3-4 нових підстави, які вже не блокуються профспілковим комітетом. Зараз працівника складно звільнити, якщо профспілковий комітет заступається за нього. За п'яницю чи прогульника заступатися ніхто не буде. Зараз проект вводить такі підстави, які профспілка ніяк не блокує. Наприклад, невідповідність займаній посаді. Роботодавець одноосібно за цією статтею може звільнити будь-кого. Далі, неналежне виконання своїх трудових обов'язків – теж роботодавець вирішує одноосібно", – говорить Верник.*

Він зазначає, що за 3-4 місяці після прийняття такого законопроекту всі реально незалежні профспілки, які не бояться піднімати гучні питання на підприємствах, будуть просто ліквідовані.

Також експерт пояснює, що додалася ще така причина для звільнення, як розголошення комерційної таємниці. Що таке комерційна таємниця, буде прописуватися в трудовому договорі *"Тобто впише роботодавець, що секретом вважається розмір заробітної плати. І якщо працівник дружині своїй або дітям розповість, що ось така у мене зарплата, а дружина піде і подругам покаржиться, що у чоловіка маленька зарплата – все, пішло розголошення таємниці і є підстави для звільнення"*, навів приклад Олег Верник.

## **Що говорять експерти**

Фахівці згодні з тим, що Трудовий кодекс давно потребує реформування, але деякі експерти сприйняли законопроект зі скепсисом. На їхню думку, відсутність детально прописаних норм може призвести до плутанини і конфліктів співробітників з роботодавцями.

Та й новизна Трудового кодексу знаходиться під великим сумнівом, тому що за фактом, це просто ремейк законопроекту, який був на розгляді Ради ще на початку 2000-х. "Що стосується новизни кодексу теж сумніваюся. Це ремейк того законопроекту, який ми хочемо прийняти ще з початку 2000-х років. Його ідеологія залишається незмінною: без профспілок, без постійних трудових відносин, без якоїсь конкретизованої трудової функції", – прокоментував ситуацію експерт Центру соціальних і трудових досліджень Віталій Дудін в ефірі телеканалу ZIK.

Експерти сумніваються, що законопроект буде прийнятий найближчим часом, тому що спроби змінити Трудовий кодекс тягнуться вже більше 15 років.

Нагадаємо, раніше повідомлялося, що зарплати українців дійсно ростуть – про це говорять не тільки розрахунки Держслужби статистики, але і дані кадрових порталів – а **роботодавці підвищують заробітки**

, хоча часто і вимушено, через дефіцит кадрів.

АВТОР: **Анастасія Іщенко**

Поділіться новиною з колегами!

<https://buhgalter911.com/uk>