

Нові зміни щодо посилення захисту прав працівників.

Що змінилося?

25 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 № 2253–ІХ (далі – Закон), яким внесені зміни до КЗпП, Господарського Кодексу, Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ, Закону України «Про рекламу» від 03.07.1996 № 270/96-ВР, Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI та Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.

Що саме змінилося для посилення прав працівників?

1. У сфері колективно-договірного регулювання передбачається:

- можливість укладення колективного договору з фізичною особою, яка використовує наймаю працю (ФОП). У такому випадку сторонами колективного договору є: від сторони роботодавця - фізична особа, яка використовує найману працю; від сторони працівників – первинна профспілкова організація, яка об'єднує працівників фізичної особи, та представляє їх інтереси, а в разі відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівники. Відповідно, положення колективного договору поширюються на всіх працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, і є обов'язковими як для фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників (статті 11, 12, 18 КЗпП України та статті 2, 3 Закону № 3356-ХІІ). Таким чином, фізичну особу, яка використовує найману працю, законодавчо прирівняли до визначення роботодавця з усіма його зобов'язаннями;

- обов'язок роботодавця ознайомлювати працівників з текстом колективного договору. При прийнятті на роботу роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з повним текстом колективного договору, після укладання нового колективного договору, або внесення змін до діючого, роботодавець у тижневий строк ознайомлює з ним всіх працівників. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього визначається цим договором (стаття 9 Закону № 3356-ХІІ);

- встановлює строк дії колективного договору не менше року в разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого структурного підрозділу) (стаття 17 КЗпП України та стаття 9 Закону № 3356-ХІІ);

- у випадку, якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного

представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавцю (частина 2 статті 4 Закону № 3356-ХІІ);

- поширення дії галузевої угоди на всіх роботодавців відповідної галузі. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності). Але це відбувається не автоматично. Поширити галузеву (міжгалузеву) угоду може лише центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин у разі отримання спільного звернення суб'єктів сторін цієї угоди, інформація про це має бути оприлюднена (стаття 9¹ Закону № 3356-ХІІ). Проте таке рішення може бути прийнято при певних умовах, а саме у разі, якщо угоду:

укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

zareestrovano bez зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Згідно Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

легалізовані (zareestrovani) відповідно до закону;

є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;

всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

Центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин є Міністерство економіки України.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди затверджується Кабінетом Міністрів України, відповідно до прикінцевих положень цього Закону КМУ до 25 серпня 2022 р. має прийняти такий нормативно-правовий акт.

2. Щодо недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин:

- забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, разом з тим визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я,

статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Також держава гарантує особі право на захист від будь-якої дискримінації у сфері зайнятості населення (стаття 2-1 КЗпП України, стаття 11 Закону № 5067-VI);

- забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу без будь-яких мотивів, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови (стаття 22 КЗпП України);

- врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування (стаття 24-1 Закону № № 270/96, стаття 11 Закону № 5067-VI). За дискримінацію в оголошеннях, про прийом на роботу, передбачається штраф, який накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. В проєкті постанови КМУ пропонується розмір такого штрафу у розмірі 10-ти мінімальних заробітних плат.

3. Щодо масових вивільнень працівників з ініціативи роботодавця.

У Законі уточнено положення законодавства у частині визначення ознак того, що є масовим вивільненням працівників з ініціативи роботодавця, як роботодавець здійснює повідомлення про масове вивільнення, порядок проведення роботодавцем консультацій з профспілковими представниками перед масовими звільненнями працівників (статті 49-2, 49-4 КЗпП України, статті 48, 50 Закону № 5067-VI).

Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

Також, профспілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних зі звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

У разі якщо вивільнення є масовим, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Правовий інспектор праці ПМГУ
Тетяна МОСІЙЧУК
31.05.2022