



**ПРОФСПІЛКА
ТРУДЯЩИХ МЕТАЛУРГІЙНОЇ І ГІРНИЧОДОБУВНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ
(ПРОФСПІЛКА МЕТАЛУРГІВ І ГІРНИКІВ УКРАЇНИ)**

49027, м. Дніпро, вул. І.Акінфієва, 30, тел. (056) 372-59-16,
E-mail: profmet@gmail.com, Web: <http://pmguinfo.dp.ua>
п/р UA 89 3223130000026001000029430, АТ "Укресімбанк"
МФО 322313, код ЄДРПОУ 02674671, м. Дніпро

16.04.2021 № 05/106
на
№ _____ від _____

**Федерації профспілок
України**

Щодо законпроекту
№ 5371 від 13.04.2021

Центральна рада ПМГУ розглянула проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» та вважає його неприйнятним з огляду на наступне.

1. Відповідно до статті 24 Конституції України всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Україна забезпечує **рівність трудових прав усіх громадян** (ст.2-1 КЗпП). Згідно статей 2, 21, 24 КЗпП «Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою», також передбачені випадки за яких є обов'язковою письмова форма трудового договору. Трудові відносини регулюються трудовим договором з кожним працівником, він може бути оформлений наказом або розпорядженням роботодавця. В Рекомендації МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. зазначено, що урядові органи повинні застосовувати **справедливу і таку, що не допускає дискримінації, політику працевлаштування в усіх галузях своєї діяльності.**

Положення глави III-Б «Договірний режим регулювання трудових відносин» законопроекту №5371 є дискримінаційними по відношенню до працівників, зазначених у частині першій ст. 49-5, адже суттєво погіршують їх становище в порівнянні з іншими працівниками.

КЗпП визначено мінімальні права та гарантії, що поширюються на кожного працівника в Україні, який укладає трудовий договір з роботодавцем.

В трудовому договорі можуть конкретизуватися умови праці, передбачатися більш сприятливі положення для працівників ніж це передбачено Кодексом, а не погіршуватися мінімальні.

Вперше у трудовому законодавстві пропонується до застосування термін – «Договірний режим регулювання трудових відносин» (далі - договірний режим), але чіткого визначення, що це за режим, немає. З назви «договірний режим» має

впливати, що дві сторони працівник та роботодавець на рівних засадах добровільно домовляються та погоджуються на певні умови трудових відносин.

Однак, безальтернативне формулювання **«договірний режим застосовується»**, дає право роботодавцю в односторонньому порядку перевести своє підприємство (всіх працівників) на цей режим. Також, цьому процесу сприятимуть доповнення до статті 9 КЗпП: **«Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу»**. Після прийняття цього законопроекту роботодавці, у яких сьогодні працівники працюють відповідно до норм КЗпП України, в односторонньому порядку масово переведуть своїх працівників на договірний режим. При цьому працівники (трудові колективи) будуть позбавлені права впливати на таке рішення роботодавця. Фактично, замість балансу прав та інтересів між роботодавцем та працівником, пропонується законодавчо закріпити диктат роботодавця аналогічний кріпосному праву.

2. Запропоновані проектом зміни стосуються малого і середнього підприємництва. Критерії щодо малого та середнього підприємництва, чітко визначені ст. 55 Господарського Кодексу України, ст. 2 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Однак, зазначеним законопроектом передбачається лише один критерій - це кількість працівників за звітний період не більше 250 осіб. При цьому не береться до уваги ні балансова вартість активів підприємства, ні чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), що також може сприяти неоднозначному трактуванню закону.

Слід зазначити, що критеріям договірного режиму відповідатиме більшість роботодавців, загальна кількості працюючих в малому і середньому бізнесі складає близько 82%. Тому, застосування договірного режиму щодо середнього підприємства з балансовою вартістю активів до 20 млн євро, доходом від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) до 40 млн євро, середньою кількістю працівників до 250 осіб є неприйнятним.

Працівники суб'єктів малого і середнього підприємництва, навпаки потребують особливого захисту, оскільки саме в цих секторах відбувається найбільша кількість порушень трудових прав. Щодо високооплачуваних працівників, то з певною категорією таких укладаються контракти, що передбачено діючим законодавством, проте не враховано, що 8 мінімальних заробітних плат можуть отримувати й працівники основних професій на великих підприємствах, що може призвести до виведення цієї категорії працівників з під дії колективний договори та гарантій захисту членів профспілок.

Законопроектом взагалі не передбачено регулювання трудових відносин колективними договорами, угодами у разі застосування на підприємстві договірного режиму. Всі норми і положення колективного договору, угоди відображені у трудовому договорі з кожним працівником окремо. Такий підхід до трудових відносин надає значну перевагу роботодавцю, адже працівникам за однакову роботу можна встановлювати різну тривалість робочого часу, часу перерви, тривалість відпустки, заробітну плату і т. д. Відсутній контроль за дотриманням гідних умов праці та оплати праці.

3. При укладанні з однією категорією працівників різних трудових договорів на одному підприємстві може виникнути дискримінація, порушення норм статей 2-1, 22 КЗпП, та Конвенції МОП № 100. Працівники, при однаковому

об'ємі роботи, умовах праці можуть отримувати різну винагороду, через особисті вподобання та інші суб'єктивні критерії роботодавця. Відсутній контроль за дотриманням норм статей 2-1, 22 КЗпП, та Конвенції МОП № 100.

4. Мета, завдання та прогноз соціально-економічних та інших наслідків у разі прийняття цього законопроекту не справдяться, результат буде протилежний. Оскільки, замість збільшення обсягів надходжень до бюджету завдяки легалізованій праці, держава отримає ще більшу «тінізацію» вже існуючих підприємств середнього бізнесу. Законопроект дасть їм можливість виплачувати офіційно лише мінімальну заробітну плату, від якої буде отримувати пропорційні податки, всі інші винагороди за працю підуть в «тінь». Бюрократичне навантаження на роботодавця значно збільшиться, адже підписання з кожним працівником окремого трудового договору, додаткових угод потребує більше часу, трудових та фінансових ресурсів.

5. Згідно статті 4 Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 року, ратифікованою постановою Верховної ради від 04.02.1994 року №3933-ХІІ, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо на це немає законних підстав. КЗпП встановлює достатній перелік підстав та процедур для розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця, що застосовуються до та під час припинення трудових відносин, які враховують норми міжнародного трудового права, зокрема, Конвенцію №158, Рекомендацію №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 року, Директиву Ради Європи 98/59/ЄС від 20.07.1998 року. Тому визначати у трудовому договорі інші, не передбачені законодавством підстави для звільнення працівника – неправомірно. Загалом ст. 49-8 законопроекту встановлює правила безпідставного звільнення працівника з ініціативи роботодавця в односторонньому порядку без додержання порядку встановленого главою III КЗпП та міжнародним правом.

Також зауважуємо, що законопроект № 5371 суперечить статті 5 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», в частині недопущення прийняття регуляторних актів, які є непослідовними або не узгоджуються, чи дублюють діючі регуляторні акти та необхідності викладення положень регуляторного акта у спосіб, який є доступним та однозначним для розуміння особами, які повинні впроваджувати або виконувати вимоги цього регуляторного акта.

Голова ПМГУ

О. Рябко