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 322313000002600100002943 0, АТ "Укрексімбанк"
МФО 322313, код ЄДРПОУ 02674671, м. Дніпро

13.11.2020 № 05/280
на
№ _____ від _____

Федерації профспілок України

Щодо законпроєкту
про дерегуляцію трудових відносин

Центральна рада ПМГУ розглянула проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» та **вважає його неприйнятним** з огляду на наступне.

В цілому ціль даного законопроєкту зменшення контролю держави над веденням бізнесу. Однак, нівелюється баланс прав та інтересів між роботодавцем та працівником, значні переваги набуває роботодавець.Обґрунтовуючи необхідність прийняття відповідного проєкту розробники характеризують документальний супровід трудових відносин з працівниками бюрократизованим, складним, та таким, що не має жодних корисних функцій та є зайвим тягарем для бізнесу, але при цьому **не наводиться жодного аргументованого пояснення** висловленому твердженню.

Натомість, вже з першої статті законопроєкту авторами пропонуються норми, які ще більшою мірою ускладнюють та бюрократизують супровід трудових відносин.Так,редакцію статті 9 КЗпП України, яка містить однозначну й зрозумілу для застосування позицію щодо недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівників, замінюють редакцією, яка дозволяє не керуватися вимогами законодавства про працю при формуванні змісту трудового договору. Це можна кваліфікувати як порушення статті 92 Конституції України, згідно якої **виключно законами України визначаються** права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод,основніобов’язки

Питання юридично-технічної якості законодавства, як однієї з гарантій правової визначеності, є важливим та актуальним, оскільки саме закони встановлюють права, свободи та обов’язки особи, визначають межі та підстави обмеження прав і свобод державою. Моніторингові дослідження та практична діяльність в сфері дотримання прав людини в Україні концентруються головним чином на виявленні та усуненні конкретних порушень прав людини, що відбуваються внаслідок «*незаконності*».У

запропонованій редакції **довести «незаконність» будь-якої дії роботодавця буде практично неможливо.**

Змінами до статті 23 КЗпП України нівелюється захисна норма щодо застосування строкових трудових договорів у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.Натомість, статтею 23^1 **законопроєкту**безпідставно розширюється сфера застосування строкових трудових договорів.Строкові трудові договори, які укладаються письмово не більше ніж на 5 років, крім вичерпного переліку підстав їх укладання (13 пунктів), можуть укладатись за згодою сторін трудового договору (14-й пункт), що дозволить роботодавцю перевести всіх працівників на строкові трудові договори. Згода сторін дуже умовна, адже через брак робочих місць працівник буде змушений погодитись на таке працевлаштування. **Перелік підстав щодо укладання строкового трудового має бути вичерпним.**

Рекомендацією МОП № 166 передбачено, що однією із гарантій щодо упередження масштабного укладення строкових трудових договорів мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково.

Масове використання строкових трудових договорів суперечитиме директиві ЄС 1999/70/ЄС, оскільки нею визначається пріоритет стабільних трудових відносин та Конвенції Міжнародної організації праці № 158, якою передбачено неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування.

Натомість пунктом 8 статті 36 визначено додаткові підстави припинення трудового договору в строковому трудовому договорі, де можна вказати все що завгодно.

Змінами до стаття 39^1 вводиться неоднозначна норма щодо «продовження трудових відносин, установлених на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи», хоча жодним законодавчим актом не визначається поняття «роботи», що **призведе до масового продовження строкових трудових договорів** без можливості реалізувати частину першу цієї статті.

Аргументація щодо виключення статті 43 та статті 43^1 не витримує жодної критики, оскільки в якості підстави наводяться норми Конвенції МОП № 158, яка й передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників. Разом з тим розробники проігнорували необхідність імплементації положеньДирективи Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

Якщо зараз відносини між роботодавцем та працівниками регулюються здебільшого колективним договором, то згідно з цим законопроєктом всі трудові відносини пропонують регулювати через трудові договори укладені письмово. Правила внутрішнього трудового розпорядку або графік змінності, графіки відпусток та подання повідомлень про початок відпустки стають не обов’язковими (статті 52, 57, 58, 66, 67, 69, 79). Тобто, працівник при прийнятті на роботу повинен у своєму трудовому договорі узгодити з

роботодавцем час початку, закінчення роботи, час перерви, конкретний період та спосіб надання щорічних відпусток. Перевага знову на стороні роботодавця, адже дозволити працівникові диктувати роботодавцю свої правила – це утопія.

Змінами до Глава IX КЗпП «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установ, організації»**фактично запроваджується фінансова кабала для працівників**, не містить жодного обґрунтування, оскільки ці зміни не стосуються ні дебюрократизації, ні спрощення документального оформлення, а є неприхованою спробою впровадити в трудових відносинах принципи роботи колекторських компаній.

Зміна слова «під розписку» в статті 5 Закону України «Про охорону праці» словами «у встановлений за домовленістю з ним спосіб» є порушенням права працівників на безпечні та здорові умови праці. Такі зміни не захищають ні роботодавця ні працівника.

Підсумовуючи викладене вважаємо, що такого роду ініціативи ЦОВВ свідчать про наявність конфлікту інтересів в розробників та потребують проведення антикорупційної експертизи, оскільки запропоновані положення сприятимуть вчиненню корупційних правопорушень.

Голова ПМГУ **О. Рябко**

Вик. Зубець О. 050-480-99-06