

Інформація про стан опрацювання законопроектів, які знаходяться на контролі СПО об'єднань профспілок (далі – СПО)

1. Законопроект **5161** «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (прийнято за основу 21.09.2021)

Пояснення до законопроекту.

Законопроектом пропонується введення нової особливої форми трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Відповідно до умов такого договору обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання власником або уповноваженим ним органом доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно.

Використання трудового договору з нефіксованим робочим часом посилює мобільність працівника, дає більшу свободу вибору у реалізації права на працю, а також створює зручний законодавчий механізм легалізації праці фрілансерів, які надають перевагу виконанню короткострокових проектів та не обмежуються виконанням робіт у одного замовника.

Трудовий договір із нефіксованим робочим часом за своєю юридичною природою є аналогом іноземного «zero hours contract», який на сьогодні широко застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині тощо. Кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Установлення законодавчого ліміту на кількість таких договорів у одного роботодавця та на мінімальну тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі такого трудового договору сприяє захисту працівника від потенційних зловживань з боку роботодавця. Крім цього, не обмежуються і всі інші трудові права працівників, які працюють за таким трудовим договором.

Проектом акту передбачено, що роботодавець не може забороняти чи створювати перешкоди працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншим трудовим договором у іншого роботодавця.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом має містити спосіб та строк повідомлення працівника про наявність роботи, спосіб та строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи, інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

Запропоноване регулювання трудових відносин за трудовим договором з нефіксованим робочим часом відповідає вимогам Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі щодо договорів про роботу на вимогу.

Так, працівник зможе відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагатиме виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо його буде повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Якщо працівник протягом календарного місяця виконуватиме роботу менше 8 годин, йому має бути виплачена заробітна плата не менше ніж за восьмигодинний робочий час.

Трудові договори з нефіксованим робочим часом впроваджуються як альтернатива договорам цивільно-правового характеру. Працівник зможе поєднувати легальну роботу в

кількох роботодавців і при цьому матиме базові соціальні гарантії (забезпечення лікарняними, відпустками, достатнім рівнем заробітної плати тощо).

Офіційна позиція СПО (від 07.04.2021 № 01-12/264-СПО) – в цілому прийняття законопроекту підтримується.

СПО запропоновано Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів врахувати наступні зауваження, не враховані Урядом під час погоджувальних процедур.

У зв'язку із відсутністю у КЗпП України загальних вимог до письмового трудового договору запропоновано частину п'яту статті 21-1 проекту, що стосується змісту трудового договору з нефіксованим робочим часом, доповнити такими видами інформації, яку має містити цей договір в обов'язковому порядку (крім тієї, що викладена у проекті):

- прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування власника або уповноваженого ним органу;
- місце роботи;
- характер виконуваної роботи;
- дата початку і дата закінчення (якщо встановлюються строкові трудові відносин), а також тривалість випробувального терміну (у разі його встановлення);
- умови оплати праці;
- час відпочинку, зокрема, час щорічної відпустки;
- умови з охорони праці.

Також необхідно передбачити за працівником, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, право вимагати трудового договору з більш передбачуваними та безпечними умовами праці після принаймні шести місяців роботи на тому самому підприємстві (стаття 12 Директиви від 20 червня 2019 року № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі).

Для участі в засіданнях робочої групи, утвореної Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, від СПО делеговані: Тубелець І.О., Орловська І.Г.

На даний час жодного засідання робочої групи не відбулось.

2. Законопроект 5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» (прийнято за основу 21.09.2021)

Пояснення до законопроекту.

Законопроектом пропонується:

- передбачити можливість укладення колективного договору фізичними особами, які використовують найману працю, поширення дії положень галузевої угоди на всіх роботодавців галузі;
- встановити обов'язок роботодавця ознайомлювати працівника з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього, обов'язок сторін забезпечити безперешкодний доступ до тексту договору, можливість його копіювання, обов'язок сторін колективної угоди інформувати про її укладення та внесення до неї змін безпосередньо заінтересованих у цьому суб'єктів;
- встановити строк дії умов колективного договору не менше року в разі реорганізації, зміни власника юридичної особи, відокремленого структурного підрозділу юридичної особи;
- привести норми національного законодавства у відповідність із міжнародним в частині ведення переговорів на добровільній основі;
- встановити зобов'язання для роботодавців надавати повідомлення щодо запланованого масового звільнення профспілковому представнику;
- посилити відповідальність за порушення порядку повідомлення роботодавцем профспілок про масове звільнення.

Крім цього, у чинне законодавство включаються норми, зокрема щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування, а також надання права особам, що зазнали дискримінації звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Позиція СПО (до першого читання законопроект пройшов узгоджувальну нараду, пропозиції СПО були враховані) – в цілому прийняття законопроекту підтримується.

Для участі в засіданнях робочої групи, утвореної Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, від СПО делеговані: Тубелець І.О., Орловська І.Г., Селіванов Г.В.

На першому засіданні робочої групи 29.11.2021 розпочато розгляд поправок до законопроекту від народних депутатів.

За результатами цього засідання учасники від Комітету прийняли до уваги зауваження учасника від профспілок щодо невизначеності поняття «роботодавець» (запровадженого у законопроекті), яка на сьогодні вже має наслідком його некоректне застосування.

3. Законопроект 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (прийнято за основу 21.09.2021)

Пояснення до законопроекту.

Метою законопроекту є лібералізація та дебіюрократизація трудових відносин, спрощення ведення бізнесу, а прогностичним результатом зокрема визначено сприяння легалізації праці найманих працівників.

Законопроектом передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України та Законів України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими пропонується дозволити встановлювати в індивідуальному трудовому договорі додаткові, не передбачені законодавством, права, обов'язки працівника, підстави для його звільнення. Також запроваджується можливість індивідуального визначення для працівників трудового розпорядку, режиму роботи, відпусток, залучення до надурочних робіт. Проект правового акту передбачає запровадження новітньої системи матеріальної відповідальності працівників майже у всіх випадках виходу з ладу обладнання, устаткування, комплектуючих. На додачу, пропонується мінімізувати можливості захисту прав працівників профспілками, позбавивши їх права погодження звільнень працівників за ініціативою роботодавця, а також мінімізувавши рівень впливу профспілки на визначення умов праці підприємцями.

Офіційна позиція СПО (від 05.07.2021 № 01-12/556-СПО) – прийняття законопроекту не підтримується.

1) Запропоновані проектом зміни знижують рівень трудових гарантій працівників і націлюють сторони трудових відносин на вибудовування відносин лише на договірній основі. У зв'язку з цим профспілки, в значній мірі, втрачають позиції «повноцінної переговорної сторони», від якої залежить рівень забезпеченості інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцями в межах наявної економічної ситуації.

Закон буде мінімально впливати на трудові відносини, тому що в основі відносин між роботодавцем та працівником буде лежати трудовий договір, укладений у письмовій формі.

2) Працівник буде повністю залежати від волі роботодавця, а саме проектом:
- скасовується процедура надання згоди профспілки на звільнення працівника (стаття 43 КЗпП проекту);
- виключається необхідність ведення правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця (стаття 52 КЗпП проекту);

- час початку і закінчення щоденної роботи пропонується встановлювати за згодою працівника і роботодавця (стаття 57 КЗпП проекту);
- при залученні працівників до надурочних робіт (стаття 62 КЗпП проекту) та роботи у вихідні дні (стаття 71 КЗпП проекту) профспілка лише інформується, одержання на це дозволу від профспілки скасовується;
- з профспілкою не узгоджуватиметься перенесення щорічної відпустки (стаття 80 КЗпП проекту);
- у зв'язку з виключенням необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку виключаються також і пов'язані з ними норми, як-то:
 - за згодою працівника і роботодавця пропонується встановлювати час початку і закінчення щоденної роботи (стаття 57 КЗпП проекту), час перерви (стаття 66 КЗпП проекту) і вихідні дні (стаття 67 КЗпП проекту);
 - без графіків змінності будуть надаватися вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях (стаття 69 КЗпП проекту);
 - скасовується обов'язковість ведення графіків відпусток та подання повідомлень про початок відпустки. Ведення цих графіків залишається на розсуд роботодавця (стаття 79 КЗпП проекту);
 - запроваджує новітню систему матеріальної відповідальності працівників майже у всіх випадках виходу з ладу обладнання, устаткування, комплектуючих.

3) Проектом не визначається єдина форма трудового договору, однак допускається укладання строкового трудового договору у письмовій формі.

Така невизначеність щодо існування як усної, так письмової форми трудового договору з урахуванням запропонованих змін до статей 57, 58, 62, частини другої статті 66, статті 69 КЗпП (в частині виключення необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку) призведе до дискримінації працівників, які працюють за усним трудовим договором.

4) Запропоновані законопроектом виключення статей 43, 43-1 КЗпП, зміни до частини четвертої статті 62, статей 64, 71 КЗпП, статей 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 11 Закону України «Про відпустки» значно знижують правовий захист найманих працівників, звужуючи можливості профспілок захищати трудові і соціально-економічні права трудящих.

Крім того, аргументація щодо виключення статті 43 та статті 431 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 положень Директиви Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

Для участі в засіданнях робочої групи, утвореної Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, від СПО делеговані: Шубін О.О., Лях Д.О., Давиденко В.П., Оверковський Б.М.

Відбулись два засідання робочої групи 22 і 26 листопада 2021 року.

За результатами цих засідань, учасники від Комітету, враховуючи позицію учасників від профспілок, дійшли висновку про необхідність вилучення із законопроекту норм, які передбачають можливості включення до строкового письмового трудового договору додаткових підстав його припинення.