



Razumkov
centre

Аналітична записка

НОВИЙ ПРОЕКТ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ: ГОЛОВНІ НОВОВВЕДЕННЯ ТА НАСЛІДКИ ЇХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

Ольга ПИЩУЛІНА
провідний експерт соціальних та
гендерних програм



Київ 2022



НОВИЙ ПРОЕКТ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ: ГОЛОВНІ НОВОВВЕДЕННЯ ТА НАСЛІДКИ ЇХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

У травні 2022р. відповідно до Закону України «Про делегування законодавства Україні» від 21 квітня 2022р. Кабінет Міністрів отримав завдання розробити протягом одного року та внести на розгляд Парламенту проект Трудового кодексу. У вересні 2022р. Міністерство економіки оприлюднило для громадського обговорення проект закону «Про працю»¹.

Метою законопроекту заявлені делегування законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку соціально відповідального бізнесу, інвестування в національну економіку, спрощення входу виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття².

Реформування та **лібералізація трудового законодавства**, як вважають автори

законопроекту, має на меті забезпечити рівність сторін трудового договору, підвищити конкурентоспроможність бізнесу та дозволити йому вийти на нові ринки, збільшити приплив інвестицій, запровадити сучасні форми трудової зайнятості (дистанційна праця, сезонна праця, гнучкий робочий час тощо). Широка лібералізація трудового законодавства, на думку авторів проекту, має врятувати економіку, яка потерпає від війни, а «легкість» трудових відносин між працівником і роботодавцем забезпечить приплив інвестицій в Україну.

Ідея «осучаснити» основний нормативний регулятор трудових відносин назріла давно. Слід зазначити, що останнім часом трудове законодавство в Україні змінювалося неодноразово. Трудове законодавство коригували окремими законами, якими вносилися зміни до чинного Кодексу законів про працю.

З початком війни з'явилося кілька нововведень. Наприклад, законом «Про внесення

¹ Проект Закону України «Про працю». – Міністерство економіки України, <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.

² Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про працю». – Міністерство економіки України, <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.

змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» трудове законодавство адаптоване до умов воєнного стану. Зокрема запроваджено схему «швидких звільнень», у т.ч. звільнено роботодавця від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, залученим до військової служби, із залишенням для цих працівників місця роботи (посади). Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Закон дає визначення сумісництва та дає можливість зокрема державним службовцям, які виїхали за межі окупованих територій, відповідний час працювати у приватному секторі, забезпечуючи свої сім'ї. Крім того, Закон дає можливість роботодавцю у воєнний час повідомляти своїх працівників про зміни умов праці альтернативними засобами зв'язку, зокрема, електронною поштою та *WhatsApp*, що, враховуючи виклики воєнного часу, є дуже важливим рішенням. Це стосується і рішень про тривалість робочого тижня: замість традиційних восьми робочих годин на день (і 40 на тиждень) пропонувалось працювати 60 годин на тиждень (а це по 10 годин на день плюс один вихідний). Тим самим фактично скасовано багато норм КЗпП про трудові гарантії. Усе це викликало різку критику профспілок.

Але зміни законодавства обмежувалися переважно точковими поправками до чинного Кодексу. При цьому слід зазначити, що і роботодавці, і переважна більшість експертної спільноти нарікали, що чинний Кодекс законів про працю суттєво ускладнює життя бізнесу. Тому наразі поставлене завдання повної зміни трудового законодавства.

Проект закону «Про працю», підготовлений Міністерством економіки та наданий для суспільного обговорення, за своєю суттю є новою версією документа з такою ж назвою, що був зареєстрований у Верховній Раді 28 грудня 2019р. (реєстр. №2708). Тоді спробу влади лібералізувати трудове законодавство зупинили.

У пояснювальній записці до проекту закону «Про працю» звертається увага на

те, що чинний Кодекс формувався в умовах орієнтації на індустріальну економіку та існування системних великих підприємств, які були флагманами економіки, проте в нинішніх умовах чисельність працівників у виробничій сфері скоротилася, порівняно з 2000р., більш ніж утричі. Тому постала нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки, які абсорбують у собі вивільнений трудовий ресурс і сформують іншу філософію трудових відносин³. Мінекономіки наполягає, що новий Закон має відповідати принципам ринкової економіки, серед яких необхідність для бізнесу оптимізації витрат, в т.ч. і на соціальну інфраструктуру. Таким чином, передбачається суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм їх організації.

Головними рисами проекту закону «Про працю» є:

- ✓ зниження рівня державного втручання в індивідуальні відносини у сфері праці;
- ✓ оптимізація соціально-трудова гарантій та зменшення навантаження на трудові відносини;
- ✓ визнання трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин;
- ✓ розмежування колективно-договірних та індивідуальних відносин;
- ✓ спрощення процедур входу-виходу працівників на ринок праці;
- ✓ дотримання конвенцій МОП та директив ЄС;
- ✓ збалансування інтересів сторін трудових відносин.

Порівняно з чинним трудовим законодавством, проект закону «Про працю» додатково містить регулювання питань щодо:

- ✓ порядку укладення обов'язкового письмового трудового договору та різних видів строкових трудових договорів;

³ Там само.

- ✓ врегулювання гнучких форм організації праці, роботи з підсумованим обліком робочого часу, надомної, дистанційної праці та праці домашніх працівників;
- ✓ вдосконалення засадничих умов реалізації права на відпустку, в т.ч. реформування порядку та умов надання соціальних відпусток, з урахуванням принципу гендерної недискримінації;
- ✓ впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації;
- ✓ унормування процедури організації та проведення страйків, поширення норм колективних договорів та угод.

Якщо законопроект «Про працю» ухвалить, він почне діяти через шість місяців з дня, наступного за тим, коли його опублікують. З того ж часу скасують дію КЗпП, законів «Про відпустки» (від 1996р.), «Про оплату праці» (від 1995р.) та ще шести нормативно-правових актів.

ГОЛОВНІ НОВОВВЕДЕННЯ ПРОЕКТУ ЗАКОНУ «ПРО ПРАЦЮ»

1. Трудові відносини регулюватимуться договорами

Проект закону передбачає спрощення трудового законодавства у сфері найму, зокрема за рахунок запровадження широкого спектра трудових договорів (договори можуть бути строковими чи з нефіксованим робочим часом, короткострокові, сезонні, дистанційні, учнівські, домашні працівники), сприятиме легалізації найму працівників та розширенню сфери укладення трудових договорів. З ухваленням нового проекту все регулюватимуть саме договори — людина працюватиме на тих умовах, під якими підпишеться.

Працівник має право укласти трудові договори з одним або одночасно з кількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором.

Для трудових договорів прописані критерії, які передбачають інформацію про

Строковий договір підписується не більше, ніж на п'ять років. Його підписуватимуть для заміщення тимчасових посад, під певні проекти, сезонні роботи, працівниками патронажних служб, творчими працівниками, топ-менеджментом компаній, членами наглядових рад, керівництвом виконавчих органів та ін. Після закінчення терміну роботодавець може не продовжити такий договір.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ТДНЧ). На відміну від звичайного трудового договору, яким встановлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіку роботи, ТДНЧ передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає та оплачує роботу, а працівник її виконує — лише за наявності такої роботи. ТДНЧ може використовуватися у тих випадках, коли у роботодавця виникає потреба в залученні до праці осіб на нерегулярній основі для виконання тих чи інших робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер. Необхідність та час залучення працівника до роботи за ТДНЧ, обсяг роботи визначаються роботодавцем самостійно, залежно від його господарських потреб.

Договори з нефіксованим робочим часом (коли немає гарантій, що робота буде постійною, а рамки трудового дня встановлюватиме роботодавець), зможуть займати до 10% загальної кількості трудових договорів на підприємстві. При цьому, зарплата за таким договором виплачуватиметься винятково за відпрацьований час. Мінімальний час роботи — 32 години на місяць. Серед інших договорів, які зможуть підписувати українці — на дистанційну роботу, роботу вдома та ін.

Учнівський трудовий договір, яка передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці. Укладається на строк до шести місяців.

Трудовий договір про домашню роботу укладається з метою обслуговування домогосподарства.

режим роботи, відпустку, зарплату, компенсації у разі дострокового припинення договору тощо. Трудові договори можуть бути колективними чи індивідуальними (такі договори є і зараз, але головним все одно вважається КЗпП).

Трудові договори можуть змінюватися, в т.ч. різними додатковими угодами. Ініціаторами змін можуть бути обидві сторони — як роботодавець, так і працівник. Але, якщо,

наприклад, працівник із нововведеннями не згоден, трудовий договір просто припиняється. Тобто або працюю по-новому, або звільняйся. Трудовий договір можуть припинити також у разі відмови людини на переведення на іншу роботу (за винятком вагітних жінок).

Умови розірвання трудових договорів спрощено як для працівника, так і для роботодавця. Загалом щодо зупинення трудових договорів у новому проекті — досить багато пунктів. Працівник може розірвати такий договір у будь-який час, у т.ч. просто написавши лист електронною поштою. Але треба попередити роботодавця не менше, ніж за два тижні.

Роботодавці також матимуть змогу розривати трудові договори. Причому, якщо раніше про це потрібно було попереджати за два місяці, то з ухваленням нового проекту терміни змінюються. У проект внесли норму, яка почала діяти у період війни — трудовий договір можуть розірвати у зв'язку з пошкодженням чи знищенням виробничих потужностей через бойові дії. Але, як і раніше, немає уточнень — про пошкодження якого роду йдеться. Скажімо, якщо зруйновано склади або частину майна, чи це означає, що роботодавець може просто розігнати трудовий колектив без виплати компенсацій. Також трудовий договір можуть розірвати через «грубі» порушення з боку працівника. Про які саме порушення йдеться — не уточнюється. Ще одна підстава для звільнення — «зайва хворобливість» співробітника. Якщо людина перебуває на лікарняному понад 80 робочих днів поспіль або 100 днів протягом року, то її можуть звільнити. Якщо до працівника є претензії на кшталт неетичної поведінки, розголошення комерційної таємниці чи конфіденційної інформації, витоку персональних даних клієнтів чи працівників — то, за новим законопроектом, усе це може стати додатковими підставами для розірвання з ним договору. Також тимчасово зупиняти трудову угоду можуть, якщо працівник бере участь в акції протесту, навіть якщо страйк є цілком законним.

Проектом закону не передбачено отримання від профспілки згоди на звільнення, а пропонується натомість проведення консультацій з профспілкою.

Вочевидь, затребуваним стане й інструмент, що дозволяє передбачити додаткові підстави припинення трудового договору з топ-менеджерами (ст.53), стосовно яких такі рішення приймає вищий орган управління або наглядова рада, відповідно до установчих документів роботодавця.

2. Запровадження трьохмісячного випробувального терміну під час зарахування на роботу

Якщо людина не погоджується на випробувальний термін, для роботодавця це аргумент у відмові прийому на роботу (виняток — особи до 18 років, вагітні, особи з інвалідністю та ін. — для них випробувальні терміни не передбачені). Проектом не пояснюється те, як повинна оплачуватися робота під час випробувального терміну (це може бути як робота з частковою оплатою, так і робота зовсім без оплати). До випробувального терміну не зараховуються дні, коли працівник не виходив на роботу — незалежно від причин.

3. Компенсації працівнику та роботодавцю

Проект закону передбачає компенсації роботодавцю завданих працівником збитків. Суму збитків розраховуватимуть за бухгалтерськими документами, а якщо йдеться про нестачу, крадіжку тощо — за ринковими цінами. Можлива також колективна відповідальність — якщо збитки не можна прив'язати до конкретних працівників. Звільнитися від неї зможуть лише працівники, які доведуть свою непричетність до інциденту. Вимагати відшкодування збитків роботодавці можуть зокрема через суд.

Для роботодавців також передбачені компенсації, зокрема за затримку заробітної плати вони будуть змушені нарахувати працівникові ще й пеню — 0,05% суми за кожен день затримки.

4. Тривалість робочого часу

«Нормальна тривалість робочого часу» не може перевищувати 40 годин на тиждень — тобто звичний 8-годинний робочий день із двома вихідними на тиждень. Таким чином, про прийняту на воєнний час норму — що допускається 60-годинний

робочий тиждень — у новому проекті не йдеться. Але є уточнення, що з урахуванням понаднормових робочих часів робочий тиждень може тривати 48 годин. Усього понаднормових годин може бути до 360 годин на рік що є втричі більше, ніж за чинним КЗпП. Також прописано роботу в нічний час. При цьому залучати до неї не можна осіб віком до 18 років і вагітних жінок. Про матерів, які виховують маленьких дітей, нічого не сказано. До нічної роботи можна залучати осіб з інвалідністю, якщо це не суперечить медичним рекомендаціям.

Проект закону знову ж таки не передбачає погодження надурочних робіт з профспілкою.

5. Відпустки

Відпустка передбачена тривалістю 28 календарних днів за кожен відпрацьований рік, а не 24, як зараз. Особам, віком до 18 років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 календарний день. Договором можуть передбачатися щорічні основні оплачувані відпустки більшої тривалості, в т.ч. з урахуванням умов і характеру праці. При цьому, роботодавець може скласти графік відпусток (що є правом, а не обов'язком роботодавця), а у разі потреби відкликати працівника з відпустки.

На перший погляд, усе це на користь працівника. Але є важливий аспект. Проект закону передбачає внесення змін до інших законів, де прописуються норми щодо відпусток. Зокрема, до Закону «Про освіту». З нього пропонується викреслити право освітян на тривалу відпустку (понад 50 днів). Замість цього пункту виписали новий про те, що педагоги отримують право на щорічну оплачувану відпустку більшої тривалості. Але скільки саме днів вона триватиме — вирішуватиме Уряд. На державні свята, які в Україні є вихідними, не передбачено перенесення неробочого дня, якщо свято припадає на вихідний день.

6. Заборона страйків

Забороняється проведення страйків, якщо припинення працівниками чи службовцями виконання своїх обов'язків створює загрозу національній безпеці, життю

та здоров'ю людей. У чинному законодавстві прописані лише точкові обмеження щодо акцій протесту, скажімо, для працівників органів прокуратури, суду, службовців ЗСУ, органів державної влади. А у випадку запровадження надзвичайного стану страйки можуть обмежуватися парламентом на строк до місяця. Надалі ж така заборона може бути схвалена указом Президента, який розглядає Парламент і ухвалює його або повністю, або частково. Щодо умов воєнного стану, то чинна норма така сама, як і в новому варіанті — автоматична заборона до скасування воєнного стану.

7. Заробітна плата

Законопроект вносить зміни до кількох законодавчих актів, зокрема до законів «Про оплату праці», «Про відпустки», Кодексу законів про працю України. Так, чинний Закон «Про оплату праці» чітко розмежовує в окремих розділах сфери державного і договірної регулювання оплати праці. Натомість у законопроекті цьому присвячено лише одну статтю (ст.81), де в тезовій формі визначено сферу впливу держави (дуже спірну, з погляду міжнародних трудових норм) і надано відсилку на законодавство про колективні договори. Відтак, місце такої важливої складової трудових відносин, як оплата праці, в законопроекті позначено, форми дотримано, але зміст мінімізований.

Також з чинного законодавства хочуть вилучити зарплату зі списку доходів, що підлягають індексації. Це означає, що оклади не переглядатимуть у зв'язку з інфляцією та зміною прожиткового мінімуму. Ця норма є важливою для працівників бюджетної сфери, яким регулярно переглядали тарифні оклади, але не тільки для них. Зарплата підлягає індексації в порядку, встановленому законодавством⁴. Індексація може перетворитися з обов'язку на право роботодавця, яким він може і не скористатися. Тобто, якщо протягом року інфляція становитиме, наприклад, 30%, то без індексації зарплат реальні доходи багатьох українців просто зменшаться на третину. Відповідна норма вигідна як державі, яка може просто не мати ресурсів для індексації зарплати бюджетників, так і великим промисловим

⁴ Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 1991р.

групам. При цьому, у трудовому договорі розмір заробітної плати може визначатись у грошовій одиниці України із зазначенням еквівалента суми в іноземній валюті. Такий підхід ставить працівників у дуже нерівні умови, коли основній частині працівників заробітна плата не індексується, а у невеликої частини працівників заробітна плата буде прив'язана до курсу іноземної валюти, який зазвичай зростає.

8. Повноваження державних інспекторів праці

Законопроект зафіксував достатньо широкі повноваження державних інспекторів праці, які, серед іншого, мають право: на інспекційні відвідування без попереднього повідомлення у будь-який час; на відбір зразків матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються. Остання норма особливо потребує істотного доопрацювання, аби забезпечити захист прав працівників і роботодавців. Адже в законопроекті лишається не врегульованим порядок вилучення та повернення зразків матеріалів і речовин, тому виникають ризики порушень комерційної таємниці.

9. Безпека праці

Законопроект залишає законодавство про умови та безпеку праці поза сферою свого регулювання та обмежується лише ст.10 «Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці».

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА ЗАУВАЖЕННЯ

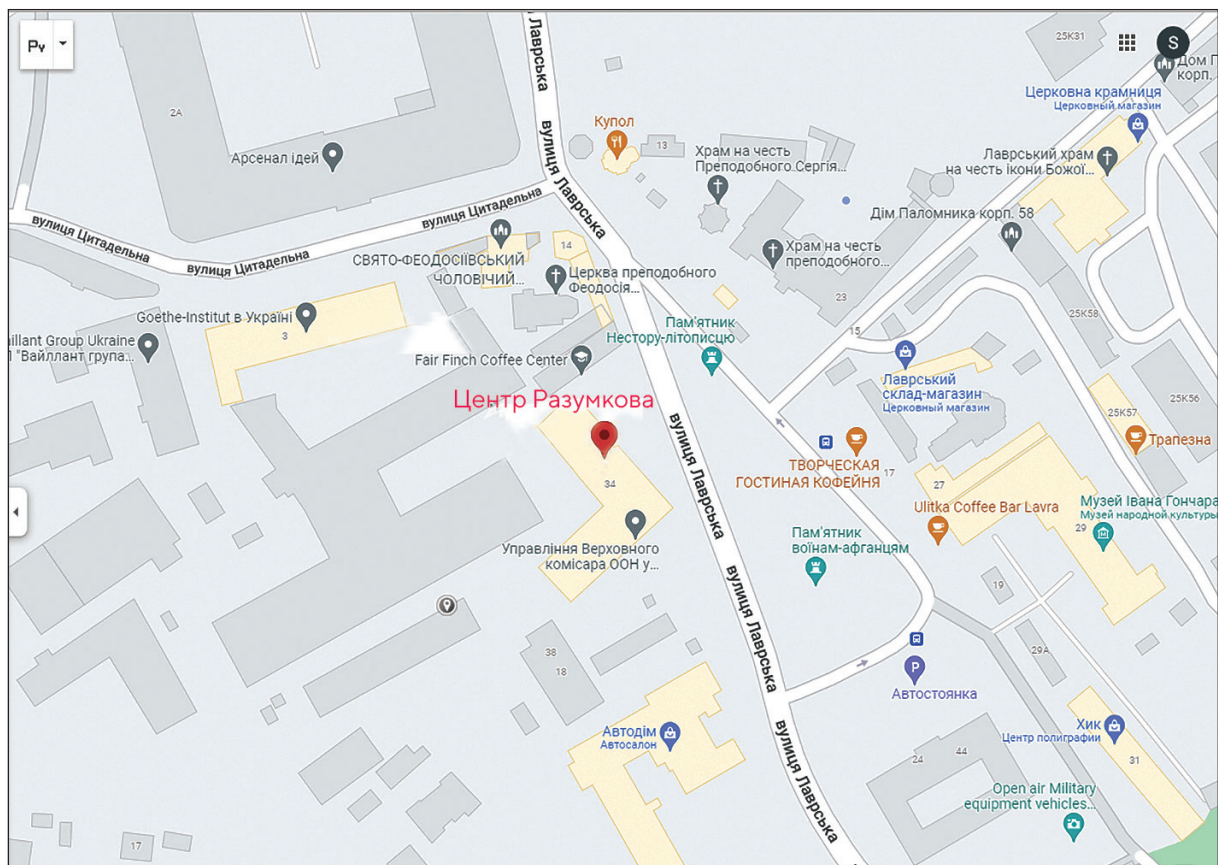
Законом «Про дерадянізацію законодавства» (від 21 квітня 2022р.) Уряду було доручено розробити проект Трудового кодексу України, а не Закон України «Про працю». Кодекс передбачає регулювання всіх складових трудових відносин, зокрема й таких, як безпека та умови праці, колективні трудові спори і колективні договори. Тоді як головним предметом регулювання законопроекту є трудовий договір, якому присвячено третину зі 119 статей документа. Іншим складовим присвячено значно менше уваги. Багато норм законопроекту викликають питання як з огляду на їх спрямованість, так і на можливість подвійного тлумачення, а отже — і застосування.

Зі змісту винесеного на обговорення законопроекту випливає, що держава прагне мінімізувати свою участь у процесах регулювання трудових відносин. Уряд як сторона соціального діалогу самосувається від участі в цьому процесі і, більше того, позбавляє іншу сторону соціального діалогу — профспілки — більшої частини наявних у них повноважень у цьому процесі.

Наслідком ухвалення зазначеного проекту закону стане суттєве звуження прав працівників та можливостей їх захисту. Так, у разі укладення трудового договору працівник залишиться наодинці із роботодавцем, а сам трудовий договір стане основним інститутом трудового права. І якщо зараз рамкові правила регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем на ринку праці визначаються законом, який не можна порушувати, то після пропонованої «лібералізації» законодавства **кожен окремо взятий роботодавець встановлюватиме їх на власний розсуд, із мінімальними обмеженнями.**

У прикінцевих положеннях законопроекту визначено, що з набуттям чинності відповідним Законом **буде скасовано Кодекс законів України про працю, закони «Про оплату праці», «Про відпустки» та інші документи.** Втім, зміст відповідних розділів законопроекту свідчить про **спробу вибіркової фрагментації чинного законодавства про працю, шляхом врахування лише окремих норм, скорегованих у такий спосіб, щоб розширити права бізнесу та мінімізувати участь держави і профспілок.**

Основним завданням лібералізації трудових відносин заявлено стимулювання та залучення інвесторів. Проте досвід підказує, що і в мирний час інвесторів відлякували не «зарегульовані» трудові відносини, а корупція, відсутність ефективного захисту прав власності та доступного незалежного правосуддя. Але **зараз, в умовах, коли шукачів роботи стало в десятки разів більше, ніж робочих місць, фактично йдеться вже про «ринок роботодавця».** За таких умов, тим більше під час війни, держава навпаки мала б залишатися на боці працівника заради його захисту.



Наша адреса:

01015, м. Київ, вул. Лаврська, 16, 2-й поверх

Телефон: (38 044) 201-11-98

Факс: (38 044) 201-11-99

e-mail: info@razumkov.org.ua

Веб-сторінка: www.razumkov.org.ua