

ВИСНОВОК

Українського центру соціально-правових досліджень щодо проекту Закону України "Про працю" № 2708 від 28.12.2019 року

Український центр соціально-правових досліджень (далі – УЦСПД) спрямовує свою діяльність на реалізацію та захист соціальних прав людини і основоположних свобод через сприяння практичному виконанню зобов'язань України у сфері прав людини та основоположних свобод, розвитку соціологічно-правових досліджень в цій сфері.

Ознайомившись з проектом Закону України "Про працю" № 2708 від 28.12.2019 року (далі – проект Закону України "Про працю"), УЦСПД вважає за необхідне звернути увагу на **наступне**:

1. Автори проекту Закону України "Про працю" у додатку до цього законопроекту наголошують на позитивній його вплив щодо профспілок. Зокрема, йдеться про те, що запровадження політики зменшення ролі держави в регулюванні трудових відносин та у регулюванні трудових відносин у середньостроковій перспективі приведе до посилення діяльності професійних спілок та інших громадських організацій з метою захисту прав та надання гарантій для працівників, а також стимулюватиме розвиток їх ініціативності та підвищить рівень їхньої ініціативності та ефективності роботи.

Разом з тим, системний аналіз законопроекту вказує нам на те, що в ньому не приділяється увага участі професійних спілок у відносинах праці, що на наше переконання, позбавляє такі відносини комплексного правового регулювання та належного представництва і захисту в них прав працівників. Такий стан правового регулювання частково можна виправдати збереженням чинності після ухвалення проекту Закону України "Про працю" основного нормативно-правового акту, який регламентує особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок – Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Однак, рівень досягнутих гарантій та сфер діяльності профспілок у відносинах праці, все ж таки, значно звужуються.

Відсутність у проекті Закону України "Про працю" частково буде компенсуватися, також, Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та Законом України "Про колективні договори і угоди", які, також, зберігають свою чинність після ухвалення згаданого законопроекту.

З цього приводу, можна зробити висновки про наявність у проекті Закону України "Про працю" негативних тенденцій, які виражаються в скасуванні норм законодавства про працю, що б чітко та комплексно регламентували участь профспілок у індивідуальних трудових відносинах, а також вирішення ними деяких інших питань, що стосуються реалізації особою свого права на працю. Це, у свою чергу, істотно послаблює гарантії діяльності профспілок у зазначених правовідносинах та знижує рівень захищеності прав та законних інтересів працівників профспілками.

2. Заслужують на свою увагу намагання авторів проекту Закону України "Про працю" привести його приписи у відповідність до сучасних потреб суспільства та викликів ринку праці, що не може відбуватися поза соціальними, економічними й правовими процесами у нашій державі.

У законопроекті набули своєї регламентації наступні питання, які є схвальними та новими для трудового законодавства:

- закріплено визначення трудових відносин, окреслено їх ознаки, що посилює гарантії працівників для встановлення наявності трудових відносин та в деяких випадках захищає інтереси роботодавців від свавілля органів нагляду і контролю (ст. 12, 13 Проекту);
- пропонується закріпити перелік обов'язкових та додаткових умов трудового договору, що є додатковою гарантією у відносинах між працівником та роботодавцем (ст. 16 Проекту); розширено види законодавчо регламентованих трудових договорів (ст. 17 Проекту);
- отримав своєї детальної регламентації порядок укладення трудового договору, його тлумачення, а також передбачається впровадження можливості укладення трудового договору в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем, що прирівнюватиметься до письмової форми (ст. 25 Проекту);
- встановлюється можливість призупинення дії трудового договору (ст. 30 Проекту);
- розширюються гарантії працівників при їх звільненні з ініціативи роботодавця (ст. 41 Проекту);
- запроваджується інститут медіації у сфері трудових відносин (ст. 86 Проекту);
- детально регламентується порядок виконання рішень про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника (ст. 90 Проекту).

3. Відсутність у проекті Закону України "Про працю" деяких положень про права профспілок на наше переконання не призведе до істотного погіршення їх статусу у відносинах праці. Це пояснюється тим, що попри закріплення у Кодексі

законів про працю України (далі – КЗпП України) низки норм що стосуються участі профспілок в трудових відносинах, їх прав та гарантій діяльності, ці норми переважно дублювалися Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Станом на сьогодні, КЗпП України у своїх нормах неодноразово звертається до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Так, завдяки нормам Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” зберігають свою чинність ті норми, які сьогодні закріплюються у КЗпП України, зокрема, що регламентують діяльність первинних профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях, визначають повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, та гарантії діяльності профспілок.

Збережуть свою чинність й норми права, що встановлюють:

- обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок;
- відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;
- обов'язки власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань;
- гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів тощо.

Тому, проектом Закону України "Про працю" деякою мірою усувається дублювання та подвійна регламентація правового статусу професійних спілок у КЗпП України та одночасно Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

4. Поряд з позитивними змінами, мають своє місце й деякі дискусійні на наше переконання сторони законопроекту, що виражаються у наступних положеннях:

- законопроект не передбачає такої обов'язкової умови для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органом як отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Поряд із збереженням таких норм у Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, де йдеться про те, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом (п. 10) ч. 1 ст. 38, ст. 39 Закону), дотримання таких гарантій на практиці може значно ускладнитися;

- у проекті Закону України "Про працю" фактично скасовується можливість розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Разом з тим, така можливість збережена у ст. 33 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" права профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, однак не визначеним є механізм реалізації цієї норми;
- скасовуються імперативні положення щодо отримання згоди профспілки для запровадження підсумованого обліку робочого часу, а також для проведення надурочних робіт. Водночас, зберігають свою чинність норми права, згідно з якими виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо (п. 4 ч. 1 ст. 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

Аналогічна ситуація має своє місце щодо ролі профспілки у встановленні робочого часу та часу відпочинку працівників (визначенні вихідних, залученні до роботи у вихідні, наданні щорічних відпусток тощо), запровадженні, заміні і перегляду норм праці, оплаті праці, матеріальній та дисциплінарній відповідальності працівників, вирішенні трудових спорів.

5. У підсумку зазначимо те, що проект Закону України "Про працю" характеризується як сучасними та позитивними змінами у сфері використання праці людини, так і вносить певні проблем у правове регулювання участі профспілок у вирішенні питань, які виникають у трудових відносинах. При цьому, наголошується на тому, що гарантії діяльності профспілок, їх повноваження та можливості зберігаються завдяки нормам Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", який зберігає свою чинність після ухвалення законопроекту.

Звертається увага на те, що п. 13 Глави X. Прикінцевих положень проект Закону України "Про працю" встановлює для Кабінету Міністрів України обов'язок у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону організувати роботу з розроблення законопроекту про діяльність професійних спілок в Україні, що як наслідок може призвести до погіршення правового регулювання, засад створення, прав та гарантії діяльності професійних спілок в Україні.

**Керівник Українського центру
соціально-правових
досліджень**

проф. Пилип ПИЛИПЕНКО