



19 січня 2024 року

№ 56 /04

на №

Першому заступнику
Голови СПО об'єднань профспілок
Олександр ШУБІНУ

Шановний Олександр Олександровичу!

Профспілка залізничників і транспортних будівельників України розглянула проект Трудового кодексу України (надалі – ТКУ), який розроблено Міністерством економіки України, та повідомляє про таке.

Вважаємо, що прийняття цього проекту в запропонованій редакції призведе до розбалансування трудових відносин в країні, нівелювання ролі держави в урегулюванні трудових відносинах, обов'язком якої є утвердження і забезпечення прав і свобод людини відповідно до ст. 3 Конституції України, а також спричинить значне звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод людини, що є грубим порушенням ст. 22 Конституції України.

Запропонований у проекті підхід не узгоджується з принципом юридичної визначеності, який є одним із складових елементів конституційного принципу верховенства права (ст. 8 Конституції України).

Так, низка законодавчих норм проекту погіршує трудові права, що передбачені нормами чинного Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП), або взагалі їх не врегулює, що також є звуженням трудових прав працюючих.

Наприклад, ч. 4 ст. 54 законопроекту передбачає, що у випадку необхідності зміни умов трудового договору одночасно з 5 та більше працівниками, такі зміни можуть запроваджуватися актом роботодавця, без укладення нового трудового договору або внесення змін до чинного. У такому випадку акт роботодавця є невід'ємним додатком до трудового договору. Працівник повідомляється про такі зміни протягом 7 днів до набрання чинності таким актом роботодавця. На відміну від чинної норми ст. 32 КЗпП, згідно з якою зміна істотних (не всіх) умов праці запроваджується роботодавцем після повідомлення працівника про такі зміни не пізніше ніж за два місяці.

Впровадження надурочної роботи обмежується граничними нормами, але кількість надурочних годин протягом календарного року роботи втричі перевищує кількість таких годин роботи згідно з чинним КЗпП і становить 360 годин на календарний рік (ч.3 ст. 84 проекту ТКУ).

Випадки залучення працівників до роботи у вихідний день (у період щотижневого відпочинку) згідно з ч. 6 ст. 92 проекту ТКУ пропонується встановлювати колективним та/або трудовим договором. Наразі такі випадки встановлюються ст. 71 КЗпП.

Ч. 4 ст. 64 проекту ТКУ, якою регулюється порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника, на відміну від чинної норми ст. 38 КЗпП, не передбачає переліку поважних причин, за яких працівник може розірвати трудовий договір в строк, який він просить. При цьому зазначається, що такий перелік може бути передбачено трудовим та/або колективним договором. Відсутність такого переліку позбавляє працівника права звільнитися за власним бажанням у строк, про який він просить.

Новою нормою є розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з одноразовим грубим порушенням працівником умов трудового договору (ст. 68 проекту ТКУ). Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення, визначається у трудовому договорі. Тобто роботодавцю надано право самостійно, без будь-яких законодавчих обмежень, встановлювати підстави звільнення працівника.

Ст. 49 КЗпП передбачено обов'язок роботодавця видавати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати. Проект ТКУ містить ст. 91, яка регламентує облік трудової діяльності, проте всупереч п. 17 Рекомендації МОП № 166 не передбачає, що працівник, з яким було припинено трудові відносини, повинен мати право на отримання від роботодавця, на своє прохання, посвідки із зазначенням дати початку та припинення з ним трудових відносин і виду (видів) роботи, яку він виконував.

При врегулюванні в проекті ТКУ правил звільнення працівників за ініціативою роботодавця порушуються вимоги ст. 22 Конституції України. Зокрема, ст. 69 цього проекту дозволяє роботодавцю звільнити працівника через тимчасову непрацездатність протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року, що звужує трудові права працівників порівняно з чинними нормами КЗпП (п. 5 ст. 40).

У порівнянні ст. 94 проекту ТКУ та ст. 4 Закону «Про відпустки» зникають такі види додаткових відпусток, як:

- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці,
- додаткова відпустка за особливий характер праці,
- творча відпустка,
- відпустка для підготовки для участі в змаганнях,
- а також деякі соціальні відпустки.

Щодо звуження ролі профспілок

Попри те, що проект ТКУ визнає професійні спілки як представників працівників (ст. 26), роль профспілок значно звужується. У проекті ТКУ взагалі відсутній розділ щодо участі профспілок в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Так, коло питань, які передбачають участь профспілок у трудових відносинах, зменшено порівняно з чинним законодавством, чим працівників позбавляють права на профспілковий захист.

Наприклад, немає обов'язку роботодавця погоджувати з профспілками звільнення працівників з ініціативи роботодавця, на відміну від чинної норми ст. 43

КЗпП. Проектом ТКУ пропонується лише надавати представникам працівників інформацію та копії документів, що підтверджують наявність законних підстав, не пізніше ніж за 6 днів до запланованої дати звільнення. Надалі представники працівників мають право на проведення консультацій, проте в разі недосягнення домовленостей з роботодавцем працівник звільняється незалежно від позиції та аргументів захисту.

Відповідно до ст. ст. 84, 92 проекту ТКУ не потребує отримання дозволу залучення працівника до надурочної роботи, роботи у вихідний день, як того вимагають норми ст. ст. 64, 71 КЗпП.

Запровадження, зміну і перегляд норм праці проектом ТКУ пропонується проводити роботодавцю без погодження з профспілками, на відміну від чинної норми ст. 86 КЗпП.

Щодо індивідуальних трудових спорів

У порівнянні з КЗпП (ст. ст. 221–241) розділ про індивідуальні трудові спори проекту ТКУ (ст. ст. 191–195) зменшено з 20 статей до 5. У ч. 1 ст. 192 та ч. 6 ст. 194 проекту ТКУ не визначено до якого суду звертатися, водночас в ст. 221 КЗпП чітко визначено, до якого суду звертатися (підсудність справ). Крім того, збільшено ризик неприйняття рішення комісією по трудових спорах (2 реч. ч. 1 ст. 194 – незгода хоча б одного з членів комісії), водночас у ст. 227 КЗпП – таке рішення приймається більшістю голосів. У цьому розділі ТКУ містяться технічні помилки – некоректне посилання в ч. 3 ст. 195 проекту ТКУ на ст. 186 цього проекту ТКУ.

І найважливіше, що у питаннях індивідуальних трудових спорах планується прибрати ряд важливих норм, які наразі містяться у ст. ст. 228, 231–241¹ КЗпП (оскарження рішення комісії по трудових спорах, порядок та строки розгляду спорів у суді, оплата вимушеного прогулу, поновлення на роботі та зміна причин звільнення тощо).

Щодо призупинення трудового договору за ініціативою працівника

З огляду на досвід роботи над проектами ТКУ, ЗУ «Про працю» тощо, зважаючи на нерівність можливостей працівника та роботодавця доцільно впроваджувати норми щодо призупинення дії трудового договору не лише зі сторони роботодавця, але і працівника: це можливість призупинити трудовий договір у разі невиплати заробітної плати своєчасно та в повному обсязі. Відповідно це зменшить і кількість страйків.

Наприклад, у ст. 60 проекту ТКУ (призупинення дії трудового договору) слід передбачити можливість працівника призупинити дію трудового договору у разі затримки виплати йому заробітної плати більше ніж на 15 днів.

Такі норми містяться, зокрема, у положеннях ст. 123¹ Трудового кодексу Литовської Республіки та законодавстві інших країн.

Щодо страйків без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу

Запропоновані у проекті ТКУ норми щодо права на страйк без примирних процедур (ч. 4 ст. 221), по суті, частково легалізують заборгованість перед

працівниками і посягають на право приватної власності, яке гарантовано Конституцією України. Ці норми легалізують **затримку** виплати заробітної плати працівника, якщо розмір заборгованості менше **двох середньомісячних заробітних плат** для 50 % від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця.

Ці нововведення також будуть обмежувати право на страйк у часі, бо затримка прив'язується не до строку, а до розміру заборгованості. На нашу думку, умови для працівників мають бути реальними, досяжними, з прив'язкою до строку, а не розміру заборгованості.

Щодо обмеження права працівників транспорту на страйк

У ст. 232 проекту ТКУ **встановлюються особливі умови участі у страйку** деяких працівників, які визначаються на підставі положень ч. 4 ст. 9 Закону України «Про критичну інфраструктуру», до якої належить і транспортне забезпечення (пасажирські залізничні перевезення, вантажні залізничні перевезення, експлуатація та технічне обслуговування залізниці, забезпечення роботи вокзалів та вузлових станцій). Перелік підприємств, установ, організацій, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників **щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку**, затверджується Урядом. Вважаємо, що визначити мінімально необхідний обсяг робіт та послуг на підприємствах, зокрема транспорту, є практично неможливим.

Працівників транспорту знову хочуть обмежити в праві на страйк. І це означає, що страйк на транспорті буде заблокований на десятиліття.

Зауважуємо, що 18.10.2022 Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо виконання рішень Європейського суду з прав людини» були внесені зміни в ст. 18 Закону України «Про транспорт»: страйк на підприємствах транспорту застосовується відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Отже, після виконання рішень Європейського суду з прав людини наші законодавці відновили наміри обмежити право працівників транспорту на страйк. І не лише їх.

З огляду на вищевикладене наголошуємо на необхідності доопрацювання проекту Трудового кодексу України, для чого пропонуємо створити робочу групу з залученням представників сторін соціального діалогу в Україні, Державної служби України з питань праці, науковців та експертів з трудових питань.

З повагою
Голова Профспілки залізничників
і транспортних будівельників України


Олексій СЕМЕРУНЬ