



06 січня 2025 року № 04 / 04

**Секретаріату СПО об'єднань профспілок  
Членам СПО об'єднань профспілок**

*Щодо проекту  
Трудового кодексу України  
(доопрацьованого Мінекономіки)*

Профспілка залізничників і транспортних будівельників України направляє свої зауваження та пропозиції до проекту Трудового кодексу України (надалі – проект ТКУ), який нібито вчергове доопрацьовано Міністерством економіки України (*лист Мінекономіки від 27.12.2024 № 4701-02/94037-03*). Наголошуємо, що Мінекономіки втретє проігнорувало зауваження та пропозиції від профспілки.

Профспілка вважає, що чинний Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП) зазнав таку кількість змін, зокрема щодо дерадянзації, що наразі, в умовах війни, розроблення нового кодексу є недоцільним та зайвим витрачанням ресурсів.

Вважаємо, що прийняття проекту ТКУ в черговій доопрацьованій Мінекономіки редакції призведе до нівелювання ролі держави у врегулюванні трудових відносин, 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.

Крім того, низка норм проекту ТКУ звужує роль профспілок, погіршує трудові права працівників, що передбачені нормами чинного КЗпП, або взагалі їх не врегулює, що також є звуженням трудових прав працівників.

Окремі норми у проекті ТКУ не узгоджуються з принципом правової визначеності, який вимагає чіткості, зрозумілості й однозначності правових норм, зокрема їх передбачуваності (прогнозованості) та стабільності.

Переконані, що проект цього кодексу розроблено в інтересах роботодавців, а не для захисту прав працівників. Такі акти не стимулюватимуть повернення наших громадян з інших країн.

***Щодо локальних й індивідуальних актів роботодавця***

Стаття 19 проекту ТКУ потребує уточнення, а саме визначення вичерпного переліку локальних та індивідуальних актів роботодавця, без вживання слово «тощо».

***Щодо суб'єктів трудових відносин***

Введення до суб'єктів трудових відносин поняття «інші суб'єкти, визначені цим Кодексом» (ст. 20 проекту ТКУ) потребує правової визначеності (чіткості, зрозумілості й однозначності поняття).

Пропонуємо чітко визначити повний перелік, хто належить до суб'єктів трудових відносин або видалити нечіткі формулювання.

### ***Щодо можливості роботодавця звільнити працівника через 7 днів після зміни будь-яких умов праці***

Частиною 2 ст. 60 проєкту ТКУ передбачено, що про зміну умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 7 календарних днів до їх запровадження. Це відкриє можливість роботодавцю до зловживань цією нормою – розірвати через 7 днів трудовий договір з працівником, якщо колишні умови праці неможливо зберегти, а працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах (ч. 4 ст. 76 проєкту ТКУ).

Статтею 76 проєкту ТКУ передбачено право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником з попередженням у строк не менше ніж за 60 календарних днів, зокрема на підставі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною умов праці, а також відмови працівника від переведення на іншу роботу. Водночас ч. 4 ст. 76 проєкту ТКУ надає право роботодавцю **без згоди працівника** замінити строки попередження грошовою компенсацією. Відповідно ця норма нівелює таку норму як попередження працівника, а також позбавляє його захисту від звільнення шляхом встановлення строку попередження за 2 місяці до звільнення (під час якого не можна звільнити без згоди на це сторін). Отже, працівника буде позбавлено профспілкового захисту, переважного права на залишенні на роботі, можливості отримати пропозиції на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації.

Заперечуємо на звуженні прав працівників та пропонуємо замінити строк повідомлення з 7 днів на не пізніше ніж за 60 календарних днів. Наполягаємо на виключенні ч. 4 ст. 76 проєкту ТКУ.

### ***Щодо обмеження понаднормового робочого часу (надурочних робіт)***

У редакції проєкту ТКУ від Мінекономіки, поданого на розгляд у січні 2024 р., впровадження надурочної роботи обмежувалось граничними нормами, але кількість надурочних годин протягом календарного року роботи втричі перевищувала кількість таких годин роботи згідно з чинним КЗпП і становила 360 годин на календарний рік.

У частині 8 ст. 104 проєкту ТКУ від Мінекономіки закладено, що тривалість понаднормового робочого часу, як правило, не може перевищувати 180 годин протягом календарного року. У колективній угоді (договорі) може бути передбачено іншу тривалість понаднормового робочого часу, але не більше 250 годин протягом календарного року. Проте ст. 65 КЗпП визначено, що надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Відповідно до ст. 104 проєкту ТКУ не потребується отримання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації на залучення працівника до роботи з понаднормовим робочим часом (надурочної роботи), роботи у вихідний день, як того вимагають норми статей 64, 71 КЗпП.

Заперечуємо щодо цієї норми, оскільки це призведе до звужень прав працівників, а також позбавлення первинних профспілкових організацій контролю за роботою з понаднормовим робочим часом (ст. 104 проєкту ТКУ) та роботи у вихідний день.

### ***Щодо звуження ролі профспілок***

Попри те, що проєкт ТКУ визнає професійні спілки як представників працівників (ст. 27), роль профспілок значно звужується. У проєкті 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 позбавлено права на

профспілковий захист.

Наприклад, немає обов'язку роботодавця погоджувати з профспілками звільнення працівників (лише членів профспілки) з ініціативи роботодавця, на відміну від чинної норми ст. 43 КЗпП. Статтею 87 проекту ТКУ запропоновано лише надавати представникам працівників інформацію та копії документів, що підтверджують наявність законних підстав, не пізніше ніж за 6 днів до запланованої дати звільнення. Надалі профспілка протягом трьох робочих днів має право на проведення консультацій, проте в разі недосягнення домовленостей роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки.

Встановлення, заміна і перегляд норм праці згідно з ст. 136 проекту ТКУ запропоновано провадити роботодавцю без погодження з профспілками (передбачено лише проведення консультацій з представниками працівників), на відміну від чинної норми ст. 86 КЗпП.

Заперечуємо щодо цієї норми, оскільки це призведе до звуження ролі профспілок.

### ***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, а й працівника: це можливість призупинити трудовий договір у разі невиконання заробітної плати своєчасно та в повному обсязі. Відповідно це зменшить і кількість страйків.

Наприклад, у ст. 66 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. 123<sup>1</sup> Трудового кодексу Литовської Республіки та законодавстві інших країн.

Пропонуємо внести такі положення до ст. 66 проекту ТКУ.

### ***Щодо зупинення дії окремих положень колективної угоди (договору)***

У частині 5 ст. 193 проекту ТКУ передбачено, що у колективній угоді встановлюється строк її дії, порядок здійснення контролю за її виконанням, приєднання нових суб'єктів, умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень угоди, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень угоди зупиняється.

У частині 2 ст. 198 проекту ТКУ передбачено, що у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективній угоді, дія окремих положень цієї угоди може бути зупинена на час дії таких обставин.

Теж саме передбачено ст. 207 проекту ТКУ щодо колективного договору.

Пропонуємо видалити норми щодо зупинення дії колективних угод (договорів) статтями 198, 207 проекту ТКУ або уточнити, які положення колективних угод (договорів) можуть бути зупинені, а які ні.

### ***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. 254), 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.

Наполягаємо на виключенні ч. 4 ст. 254 проєкту ТКУ.

### ***Щодо обмеження права працівників транспорту на страйк***

У статті 265 проєкту 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 транспорті, є практично неможливо.

У такий спосіб працівників транспорту знову хочуть обмежити в праві на страйк. І це означає, що страйк на транспорті буде заблокований на десятиліття. Хоча мета проєкту ТКУ – це дерадянізація, а не повернення до часів заборон та обмежень.

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 вбачаються законодавчі наміри обмежити право працівників транспорту на страйк.

Наша профспілка категорично проти обмеження права працівників транспорту та інших на страйк.

### ***Щодо права роботодавців на локаут***

Статтями 267–271 проєкту ТКУ передбачено право роботодавців на локаут.

Конституцією України визначено право працівників на страйк, проте відсутнє право роботодавців на локаут. І це є обґрунтованим, оскільки надання працівникам права на страйк обумовлено їх залежністю від роботодавця. Для того, щоб зрівняти сторони колективно-договірного процесу і пом'якшити економічний тиск роботодавців, за працівниками закріплено перевагу – можливість вдатися до страйку. Застосування локауту повністю нівелюватиме цю перевагу.

Наполягаємо на виключенні статей 267–271 проєкту ТКУ.

З огляду на вищевикладене наголошуємо на необхідності суттєвого доопрацювання проєкту Трудового кодексу України.

Вимагаємо включити наші зауваження та пропозиції до проєкту ТКУ у відповідь СПО об'єднань профспілок до Мінекономіки.

З повагою

Голова Профспілки залізничників  
і транспортних будівельників України

Олексій СЕМЕРУНЬ