

## **ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (ТКУ)**

15 січня 2024 року Міністерством економіки України було надано соціальним партнерам для обговорення проект нового Трудового кодексу України (далі – ТКУ), що має замінити діючий Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та низку інших законів.

Запропонований проект містить 264 статті, що, за задумом авторів, мають охопити широкий спектр відносин у сфері праці – від індивідуальних трудових договорів до колективних переговорів та колективних дій суб'єктів трудових відносин.

Наданий проект – черговий у низці спроб повністю замінити фундаментальний на даний час КЗпП, як і попередні проекти Трудових кодексів та Закону «Про працю», що надавалися суб'єктами законодавчої ініціативи протягом останніх двох десятиліть.

У пояснювальній записці до проекту зазначено, що чинний Кодекс законів про працю “являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов...”. Проте наразі проект Трудового кодексу України також можна назвати такою “сумішшю”, адже він інкорпорує в себе норми, які погоджені соціальними партнерами (як-от Книга 4, де містяться норми вже прийнятого Закону №2937 «Про колективні угоди і договори»), так і норми, над якими ще ведеться робота і тривають дискусії (положення щодо безпеки і здоров'я працівників на роботі, праці домашніх працівників, вирішення колективних трудових відносин).

Нижче наведено перелік основних нововведень, що, у разі прийняття проекту, істотним чином змінять поточний порядок організації трудових відносин, або ж таких, що мають зауваження та можуть погіршити становище найманих працівників в Україні, звужити обсяг та зміст трудових прав.

### **I. ЩОДО ПОГІРШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

На відміну від чинного КЗпП, що містить порядок зміни «істотних умов праці» (оплата праці, робочий час, час відпочинку тощо), пропонується процедура «зміни умов трудового договору». До таких умов, великою мірою, можуть відноситися будь-які аспекти в рамках правовідносин роботодавця і працівника.

Частина 1 статті 54 запропонованого проекту встановлює, що «зміна умов трудового договору оформлюється шляхом викладення трудового договору в письмовій формі в новій редакції або внесенням змін до діючого шляхом укладення додаткової угоди, яка є невід'ємною частиною трудового договору,...» у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або більше (у кількості примірників трудових договорів).

За частиною 3 ст.54 проекту пропозицію про внесення змін до трудового договору у спосіб, визначений у частині першій цієї статті може зробити кожна зі сторін трудового договору шляхом надання іншій стороні відповідного підписаного примірника. Інша сторона протягом 7 календарних

днів з дня отримання підписаного примірника зобов'язана підписати цей примірник або поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, про відмову вносити зміни до трудового договору, яка має бути обґрунтована.

Частина 6 статті 54 проекту ТКУ визначає, що якщо роботодавець наполягає на зміні умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в строки, передбачені статтею 66 цього Кодексу.

Наведена процедура зміни умов трудового договору на практиці може містити простір для зловживань роботодавцем, адже, як було зазначено вище, під «умовами» можна розглядати максимально широкий спектр положень трудових відносин, і в перспективі, зміна навіть незначної з них може, де-факто, результувати у звільнення працівника, якщо він не погодиться з такою зміною.

#### **Частина 4 статті 54 проекту ТКУ**

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 діючого. В 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 статті 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.

#### **Частина 3 статті 84 проекту ТКУ**

Впровадження надурочної роботи обмежується граничними нормами, проте становить 360 годин на календарний рік (ч. 3 статті 84 проекту ТКУ).

**Зверніть увагу, що кількість надурочних годин протягом календарного року роботи втричі перевищує кількість таких годин роботи згідно з чинним КЗпП.**

#### **Частина 6 статті 92 проекту ТКУ**

Випадки залучення працівників до роботи у вихідний день (у період щотижневого відпочинку) пропонується встановлювати колективним та/або трудовим договором. Наразі такі випадки встановлюються виключно Законом (ст. 71 КЗпП).

#### **Припинення трудового договору**

- змінюється формулювання підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.40 КЗпП) на розірвання трудового договору «з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру» (ст.66 проекту ТК), що формально кореспондує з положеннями Конвенції МОП 158. Втім, варто відзначити, що «причини економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру» є вкрай широким формулюванням та потребує конкретизації задля уникнення невмотивованих звільнень.

- працівник, з яким намічено припинити трудові відносини «з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру», отримає право на грошову компенсацію замість строку попередження чи то у разі домовленості з роботодавцем, чи то за одноосібним рішенням роботодавця (ст.66 проекту ТКУ)

- на відміну від чинного КЗпП, проект ТКУ спрощує процедуру розірвання трудового договору «з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру». **Проект ТКУ не передбачає таких гарантій як переважне право працівника на залишення на роботі, переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, обов'язок пропозиції роботи/вільних вакансій під час строку попередження (якщо сторони не домовились про грошову компенсацію замість строку попередження), гарантій щодо масового вивільнення працівників.**

#### **Частина 4 статті 92 проекту ТКУ**

Частина 4 статті 64 проекту ТКУ, якою регулюється порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника, на відміну від чинної норми статті 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 позбавить працівника права звільнитися за власним бажанням у строк, про який він просить.

#### **Стаття 68 проекту ТКУ**

З'являється нова норма розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – у зв'язку з одноразовим грубим порушенням працівником умов трудового договору (стаття 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.**

#### **Стаття 69 проекту ТКУ**

При врегулюванні в проекті ТКУ правил звільнення працівників за ініціативою роботодавця порушуються вимоги ст. 22 Конституції України. Зокрема, стаття 69 ТКУ дозволяє роботодавцю звільнити працівника через тимчасову непрацездатність протягом більш як **80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року.**

Якщо з працівником укладено строковий трудовий договір на строк до 120 календарних днів, то його можна бути звільнити за відсутність на роботі внаслідок хвороби протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору. Якщо ж строковий договір укладений на 1 рік, то звільнити можуть за відсутність на роботі через хворобу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом одного року.

Це звужує трудові права працівників порівняно з чинними нормами КЗпП (п. 5 статті 40), якими дозволено звільнити працівника з цих підстав після чотирьох місяців тимчасової непрацездатності.

#### **Стаття 91 проекту ТКУ**

Статтею 91 проекту ТКУ регламентується облік трудової діяльності, проте всупереч п. 17 Рекомендації МОП № 166 не передбачено, 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.

Наразі у статті 49 КЗпП якраз це входить в обов'язок роботодавця.

#### **Стаття 94 проекту ТКУ**

**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. Це суперечить ст. 4 Закону «Про відпустки».

## **II. ЩОДО ЗВУЖЕННЯ РОЛІ ПРОФСПЛОК**

Насамперед, у проекті ТКУ взагалі відсутній розділ щодо участі профспілок в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Порівняно з чинним законодавством працівників таким чином позбавляють права впливати на важливі процеси.

Наприклад, **немає обов'язку роботодавця погоджувати з профспілками звільнення працівників** (в т.ч. членів виборних органів профспілок) з ініціативи роботодавця, на відміну від чинної норми статті 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.

Запровадження, зміну і перегляд норм праці проектом ТКУ пропонується провадити роботодавцю без погодження з профспілками порівняно з чинною нормою статті 86 КЗпП, де це можливо тільки за погодженням з профспілковим комітетом.

#### **Статті 84, 92 проекту ТКУ**

За проектом нового ТКУ не передбачено отримання дозволу від профспілкового комітету при залученні працівника до надурочної роботи, роботи у вихідний день (статті 84, 92 проекту ТКУ). У КЗпП це передбачено статтями 64, 71.

## **III. ЩОДО ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

#### **Статті 191–195 проекту ТКУ**

Порівняно із КЗпП (статті 221–241) розділ про індивідуальні трудові спори проекту ТКУ (статті 191–195) зменшено з 20 статей до 5(!)

### **Частина 1 статті 192 та частина 1, 3, 6 статті 194 проекту ТКУ**

У ч. 1 статті 192 та ч. 6 статті 194 проекту ТКУ при трудових спорах не визначено до якого суду звертатися. Водночас статті 221 КЗпП чітко визначено, до якого суду звертатися (підсудність справ). Також збільшено ризик неприйняття рішення комісією по трудових спорах (2 реч. ч. 1 статті 194 – незгода хоча б одного з членів комісії), водночас у ст. 227 КЗпП – таке рішення приймається більшістю голосів.

Крім того, у питаннях індивідуальних трудових спорах відсутня низка важливих норм, які наразі містяться у статей 228, 231–241-1 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).

### **IV. ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА НЕВИПЛАТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Проект ТКУ у ч.1 статті 83 визначає, що у разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії трудового договору більше ніж на п'ятнадцять календарних днів роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки. У разі відшкодування усієї суми пені, визначеної в частині першій цієї статті, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, роботодавець звільняється від передбачених проектом ТКУ фінансових санкцій за таке порушення.

Частина 3 статті 83 ТКУ визначає, що в разі невиконання з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 1 ТКУ, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиконаних сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

Чинний КЗпП має норму, відповідно до якої, у разі затримки розрахунку при звільненні з вини роботодавця, він повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців. **Отже, проектом ТКУ на практиці зменшується розмір сум, що має отримати працівник порівняно з діючим КЗпП.** Пеня у розмірі 0,5 відсотка є досить низькою і може бути недостатньо стримуючою на практиці для багатьох роботодавців.

### **V. ЩОДО СТРАЙКІВ БЕЗ ПОПЕРЕДНЬОГО ПРОВЕДЕННЯ ТРУДОВОЇ МЕДІАЦІЇ ТА/АБО ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ**

#### **Частина 4 статті 221 проекту ТКУ**

Запропоновані у проекті ТКУ норми щодо права на страйк без примирних процедур (ч. 4 статті 221 ТКУ), 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% і більше 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 думку профспілки, умови для працівників мають бути реальними, досяжними, з прив'язкою до часу, а не розміру заборгованості.

### **ТАКИМ ЧИНОМ ПРОПОНОВАНИЙ ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ МІСТИТЬ РИЗИКИ:**

- розбалансування трудових відносин в країні;
- нівелювання ролі держави в урегулюванні трудових відносин;
- значне звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод працівників;
- звуження ролі та прав профспілок;
- породжує правову невизначеність щодо низки норм.