

**СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН**  
**репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок**  
**на національному рівні**  
**(СПО об'єднань профспілок)**

м. Київ, майдан Незалежності, 2.

Адреса для листування: Федерація профспілок України (для СПО),  
а/с 392, Київ 01001

тел. (044) 287-43-91, факс 289-55-80, E-mail: ю

*28.12.2019 № 01-12/691-ст*

На № *3901-05/56859-01* від *27.12.2019*

**Міністру розвитку  
економіки, торгівлі та  
сільського господарства  
України  
Тимофію Милованову**

*Про рішення СПО об'єднань профспілок  
щодо проекту Закону України «Про працю»*

Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні на своєму засіданні 28.12.2019 розглянуто проект Закону України «Про працю» та прийнято рішення про не підтримку цього законопроекту, як такого що порушує основоположні статті Конституції України, а також міжнародні акти, ратифіковані Україною.

Аналіз законопроекту свідчить, що ним запроваджуються:

1. Механізми руйнації України як соціальної і правової держави через фактично повне нівелювання ролі держави в регулюванні трудових відносин, утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головного обов'язку держави (порушення статей 1, 3, 43 Конституції);

2. Нові форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, які «мають пріоритет над нормами Закону, та сам Закон звужує порівняно з чинним законодавством зміст та обсяг існуючих прав і мінімальних гарантій працівників, порушує статті 22, 64 Конституції України, та порушує принципи верховенства права та його складових – соціальної справедливості та правової визначеності у правотворчій діяльності (стаття 8 Конституції);

3. Норми, що містять ознаки примусової праці та стимулюють її застосування (порушує статтю 43 Конституції):

стаття 22 законопроекту визначає трудові відносини з нефіксованим робочим часом 8 годин у календарному місяці без гарантій, що така робота буде постійною, не забезпечує належні та гідні умови праці, що забезпечує достатній рівень життя;

частина перша статті 35 законопроекту визначає право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, при цьому сама стаття не містить будь-яких підстав. Зазначене дає право роботодавцю безпідставно «за власним» бажанням звільнити працівника.

Разом з тим, частина восьма статті 28 законопроекту надає можливість сторонам трудового договору запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі статті 35 цього Закону. Тобто роботодавцю надається право погіршити істотні умови трудового договору та звільнити працівника, що є прямими ознаками примусової праці.

При цьому не дотримуються і положення частини першої статті 5 Директиви 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин в частині обов'язку роботодавця повідомити працівника про зміни умов трудового договору/трудовах відносин не пізніше місяця з дати вступу в дію вказаної зміни;

стаття 41 законопроекту встановлює колізію між частиною першою цієї статті, яка визначає гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця і частиною другою цієї статті, яка надає можливість роботодавцю за обставин визначених частиною першою (заборона звільнення з мотивів дискримінації, помсти, наміру працівника бути представником працівників (виконання цих функцій), подання скарги працівником проти роботодавця тощо) звільняти працівника за наявності у роботодавця для цього законних підстав. Тобто фактично узаконює звільнення працівника за тими ж дискримінаційними ознаками але за іншим формулюванням підстав такого звільнення. Це також нівелює заборони примусової праці та нерівності трудових прав для громадян України, визначені статтями 6, 7 законопроекту;

статтею 48 законопроекту при визначенні тривалості щоденної роботи (зміни) не визначаються граничні норми застосування надурочних робіт. Можна працювати хоча б кожен день, однак при цьому оплата має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці. Це фактично і є експлуатація та рабська праця.

Крім того, проект не враховує вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині максимальної щотижневої тривалості робочого часу разом з надурочною роботою .

4. Також щодо вимог звільнення працівників за ініціативою роботодавця проект порушує вимоги Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що ратифікована

Україною, та відповідну Рекомендацію МОП № 166 в частині встановлення законних підстав для такого припинення (стаття 4):

не врегульовується питання звільнення працівників з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану;

надаються (стаття 36 проєкту) необмежені права роботодавцю на звільнення працівника у зв'язку з порушенням ним умов трудового договору, оскільки перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення визначається у трудовому договорі. Це означає, що роботодавець самостійно, на свій розсуд, визначає випадки порушення умов трудового договору, що мають стати підставою для звільнення.

При цьому, проєктом не передбачається, як це визначено статтею 7 Конвенції, право працівника на захист до його звільнення («Стаття 7. Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти йому не нададуть можливості захищатися з висунутими проти нього звинуваченнями.»).

Фактично проєкт позбавляє працівників, трудові відносини з яким було припинено, права на вихідну допомогу, як це передбачено статтею 12 Конвенції, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проєкту).

Проєктом не враховані положення статей 12 і 13 Конвенції, якими передбачено проведення консультацій з представниками працівників, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану.

Виходячи з цих приписів, можна констатувати, що проєктом не передбачається пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення, зокрема надання іншої роботи, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проєкту).

Порушено і положення Рекомендації МОП № 166 стосовно обмеження укладення строкових трудових договорів випадками коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін. Встановлюючи перелік випадків укладання строкових трудових договорів у статті 18 проєкту, останнім пунктом 14 цієї статті нівелюється весь згаданий вище перелік, яким дозволяється укладення строкового договору за згодою сторін такого договору, а не з врахуванням інтересу працівника.

5. Прикінцевими положеннями (підпункт 45, пункту 3) проєкту Закону передбачено втрату чинності Законом України «Про індексацію грошових доходів населення», а отже фактичне скасування індексації заробітної плати.

Зазначене не відповідає:

Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики визначає, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (стаття 1), а підвищення

життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (стаття 5);

статті 48 Конституції України, яка визначає, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Відсутність механізму підвищення грошових доходів населення для часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг, у частині оплати праці (грошового забезпечення), не відповідатиме вимогам досягнення достатнього життєвого рівня для громадян.

6. Визначення розмірів мінімальної заробітної плати виходячи з фінансових можливостей Державного бюджету (ст. 65 проєкту) та виключення норми, що мінімальна зарплата не може бути нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб, продовження практики щодо включення до мінімальної зарплати доплат, надбавок, інших компенсаційних та стимулюючих виплат, запровадження різних підходів до встановлення мінімальних окладів для працівників бюджетної та небюджетної сфери призведуть до поглиблення дискримінації у сфері оплати праці та поширення зрівнялівки в оплаті праці різної кваліфікації, що генеруватиме подальше зубожіння працівників та їх сімей.

Запропонований механізм встановлення розміру мінімальної заробітної плати руйнує існуючу систему ведення тристоронніх колективних переговорів з зазначеного питання, як це передбачено положеннями ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та Генеральною угодою.

7. Запропоновані зміни знижують гарантії в оплаті праці, зокрема оплату за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні з подвійної ставки до 20%.

8. Виключення із Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» заробітної плати та пропозиція щодо виплати працівнику пені у розмірі 0,05% за кожен день затримки заробітної плати (18,25% на рік) не забезпечить ефективний економічний захист працівника у разі порушення строків виплати заробленого.

9. Порушується принцип правової визначеності (стаття 8 Конституції України) у частині третій статті 62 проєкту, якою встановлено, що порядок визначення розміру оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

10. Порівняльний аналіз законів, які втрачають чинність відповідно до Прикінцевих положень законопроєкту, та норми, що регулюють аналогічні гарантії у законопроєкті, свідчить про порушення статей 22 і 64 Конституції України в частині звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод та припису заборони обмежувати, крім випадків, передбачених Конституцією України, конституційні права і свободи людини і громадянина. Зокрема:

1) законопроектом не визначено, а відповідно позбавлено окремі категорії працівників прав на: додаткову відпустку за особливий характер праці, відпустку у зв'язку з профспілковим навчанням, відпустку для підготовки та участі в змаганнях, додаткову відпустку окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності, додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, (стаття 8, 15-1, 16-1, 16-2, 19 Закону України «Про відпустки»).

Звужено перелік категорій працівників, яким в обов'язковому порядку надаються відпустки без збереження заробітної плати (стаття 63 законопроекту);

2) порівняно із Законом України «Про відпустки» законопроектом неврегульованні питання (порушення принципу правової визначеності) щодо:

порядку та умов поділу щорічної відпустки на частини, у проекті посилання на визначення трудовим договором (частина 1 статті 56 законопроекту);

випадки відкликання з відпустки мають бути передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі (частина 11 статті 56 законопроекту);

не визначається мінімальний обсяг грошової компенсації за невикористання щорічної відпустки загалом чи її частини, а також є можливість встановлення більш сприятливих умов компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки законодавством, трудовим та/або колективним договором (частина 4 статті 57 законопроекту);

3) зменшено тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів (звуження змісту та обсягу прав) для категорій працівників:

за роботу із шкідливими і важкими умовами праці ;

робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я;

з ненормованим робочим днем;

промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин;

зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів та 150 метрів і нижче;

лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв;

воєнізованому та невоєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин;

керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам;

особам з інвалідністю I - III груп (також відсутня можливість отримання додаткової відпустки без збереження заробітної плати особам з інвалідністю I - III груп тривалістю визначеною чинним законодавством).

Проект також не враховує вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів.

**11.** Втрата чинності Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Зазначене є прямим порушенням статей Конституції України ( стаття 36, пункт 11 статті 92), Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються (ратифіковано Україною) та відповідної Рекомендації МОП № 143, відповідно до яких національне законодавство має визначати категорію чи категорії представників працівників, з чітким визначенням профспілок та виборних представників працівників у разі відсутності профспілки, за якими визнається право на захист і можливості. Також порушується і ряд Директив Ради Європи, зокрема Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства.

**12.** Пунктом 4 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується встановити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України. Це може означати і скасування ратифікованих Україною конвенцій МОП, що є неприпустимим.

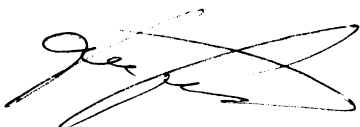
Додаток: рішення СПО об'єднань профспілок на 1 арк.

Голова  
СПО об'єднань профспілок



Григорій ОСОВИЙ

Тубелець  
205 76 44



**СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН**  
**репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок**  
**на національному рівні**  
**(СПО об'єднань профспілок)**

---

**Р І Ш Е Н Н Я**

28.12.2019

м. Київ

№ 12 – 1

*Про позицію СПО об'єднань профспілок  
щодо проекту Закону України «Про працю»*

До СПО об'єднань профспілок 27 грудня 2019 року о 9-45 год. від Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України надійшов на розгляд та погодження проект Закону України «Про працю» з одноденним терміном опрацювання.

В цей же день зазначений законопроект розглянуто на засіданні Кабінету Міністрів України, під час якого Головою СПО об'єднань профспілок Г.В.Осовим акцентовано увагу на грубому порушенні головним розробником норм законів України «Про Кабінет Міністрів України» (стаття 20), «Про соціальний діалог» (стаття 8), вимог Регламенту Кабінету Міністрів України (пункт 7 § 33) та положень Генеральної угоди на 2019-2021 роки (пункт 4.2.), щодо узгоджувальних процедур зі Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок по законопроектах, що стосуються соціально-трудових відносин.

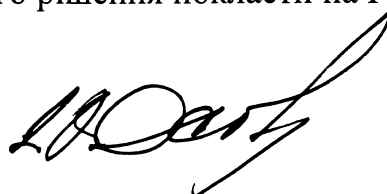
Спираючись на офіційні висновки до законопроекту Міністерства юстиції України (на 31 сторінці), Уповноваженого України по справах Європейського суду з прав людини (на 5 сторінках) та Секретаріату Кабінету Міністрів України, які засвідчили про звуження трудових прав працівників та порушення прав профспілок нормами законопроекту, його невідповідність Конституції України та міжнародним нормам, Головою СПО об'єднань профспілок було запропоновано зняти з розгляду законопроект на направити його головному розробнику на доопрацювання. Проте зазначений законопроект Урядом ухвалено.

Заслухавши інформацію Голови СПО об'єднань профспілок Осового Г.В., враховуючи висловлені пропозиції членів СПО під час обговорення законопроекту, Спільний представницький орган об'єднань профспілок

**В И Р І Ш И В:**

1. Проект Закону України «Про працю», підготовлений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, не погоджувати.
2. Направити головному розробнику висновок СПО об'єднань профспілок до проекту Закону України «Про працю» (додається).
3. Членам СПО об'єднань профспілок проводити широкомасштабну роз'яснювальну роботу у трудових колективах та первинних профспілкових організаціях щодо позиції СПО об'єднань профспілок стосовно зазначеного законопроекту.
4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на Голову СПО об'єднань профспілок Осового Г.В.

Голова СПО  
об'єднань профспілок



Г.В.Осовий