



Вих. №2826 від 20 грудня 2019 року

Голові Верховної Ради України
Разумкову Д.О.

Голові Комітету Верховної Ради України
з питань соціальної політики та захисту
прав ветеранів
Третяковій Г.М.

Щодо проекту закону «Про внесення змін до
Кодексу законів про працю України щодо
додаткових підстав звільнення»
(реєстр. № 2584)

Відкрите звернення Комітету АПУ з трудового права

Комітет Асоціації правників України з трудового права (далі – Комітет АПУ) висловлює глибоку стурбованість з приводу змін до Кодексу законів про працю України, які пропонується внести законопроектом «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо додаткових підстав звільнення» (реєстр. № 2584) як таких, що суттєво змінюють порядок розірвання трудового договору та створюють істотні загрози реалізації прав громадян на працю.

У зв'язку з цим просимо звернути увагу на таке.

1. Комітет АПУ цілком підтримує прагнення реформування трудового законодавства та необхідність осучаснення концепції трудових відносин, сформованої ще за часів Союзу РСР. Вочевидь КЗпП України далекий від досконалості і потребує змін. Проте ці зміни мають бути комплексними, враховувати інтереси усіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Тому нагальним є розроблення нового кодифікованого акту про працю, який би забезпечив комплексне і системне регулювання, аніж латання дірок в існуючому. Комітет АПУ пропонує долучити потенціал правників, які об'єднані інтересами у сфері трудового права, до розробки проекту Трудового кодексу чи іншого кодифікованого акту.

ГЕНЕРАЛЬНІ ПАРТНЕРИ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ В 2019 РОЦІ

AVERLEX

ARIO LAW FIRM

ASTERS

ВАСИЛЬ КІСІЛЬ

VB' PARTNERS

ЮРИДИЧНЕ
БЮРО

ГОРОВ
ПУГІНСЬКИЙ
АФАНАСЬЕВ
І ПАРТНЕРИ

LCF

MORIS

3
SAYDOR SHARON

Sokolovskiy
and Partners

ПАРТНЕРИ

АЛЕКСЕЕВ
БОЯРЧУКОВ
ТА ПАРТНЕРИ

ДУБЕНСЬКИЙ & ОШАРОВА
Патентно-юридична Асоціація

Kachura
Lawyer

SLS GROUP

КУШНІВ, ЯКИМЧУК ТА ПАРТНЕРИ
ЮРИДИЧНА ФІРМА

ЕКСКЛЮЗИВНИЙ
ПАРТНЕР – БАНК

А Альфа-Банк

A
CLUB

2. Законопроект передбачає істотне розширення підстав для припинення трудового договору. Частково ці пропозиції можуть мати позитивний вплив на діяльність з адміністрування кадрової роботи. Проте прагнення захистити інтереси інвесторів та зробити більш привабливим ведення бізнесу в Україні не повинно супроводжуватися відвертим порушенням прав найманих працівників, працею яких і створюється додана вартість. Тому цінність антидискримінаційних положень законопроекту нівелюється непропорційним зниженням рівня гарантій права на працю.
3. Комітет АПУ підтримує пропозицію щодо скасування необхідності попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Проте скасування чинної редакції ст. ст. 43, 43-1 КЗпП та внесення змін до ст. 247 КЗпП утворює ситуацію правової невизначеності, оскільки законопроектом не вносяться зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зокрема, ст. ст. 38, 39.
4. Також потребує уточнення формулювання нової редакції п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП. По-перше, невиправдано звужено зміст дисциплінарного проступку, за вчинення якого передбачається можливість розірвання трудового договору. За ст. 139 КЗпП працівники мають більш широкі обов'язки, ніж це передбачено трудовим договором. Вони встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та іншими локальними нормативними актами. По-друге, з позицій юридичної техніки фраза «якщо до працівника за це раніше» створює передумови для ймовірного застосування звільнення за одне і те саме правопорушення, вчинене працівником. По-третє, термінологія, яка нині використовується в КЗпП, передбачає для позначення роботодавця використання конструкції «власник або уповноважений ним орган чи фізична особа». Тому варто або внести зміни до усіх статей КЗпП, або використовувати існуючу термінологію.
5. Законопроектом пропонується визнавати підставою для звільнення відсутність на роботі працівника без поважних причин протягом цілого дня. Це зробить практику правозастосування більш стабільною і прогнозованою, сприятиме зменшенню випадків необгрунтованого звільнення працівників за прогул.
6. Відповідають очікуванням пропозиції щодо запровадження можливості звільнення з ініціативи роботодавця за порушення обов'язку нерозголошення комерційної таємниці та грубого порушення законодавства про охорону праці, яке спричинило чи могло спричинити тяжкі наслідки.
7. Законопроектом суттєво зменшуються гарантії збереження робочого місця, встановлені для вагітних жінок і матерів дітей віком до 3-х років. Фактично запроваджується принцип – звільняй, а потім доводь обгрунтованість звільнення. Також повністю скасовуються гарантії щодо забезпечення матерів роботою після закінчення строкового трудового договору. З цього приводу слід зазначити наступне. По-перше, нинішня редакція ч. 3 ст. 184 КЗпП створює ризики «позитивної» дискримінації, коли роботодавці відмовляються приймати на

роботу молодих жінок. Тому збалансоване вирішення питання про можливість звільнення з роботи цих працівниць суттєво посилює можливості використання їх потенціалу роботодавцями. Більш виваженим виглядала б можливість їх звільнення за вчинення винних дій, порушення трудової дисципліни. По-друге, покладення на роботодавців обов'язку працевлаштовувати жінку, яка має малолітню дитину по закінченні строку трудового договору дійсно не відповідає принципу свободи трудового договору. Тим більше, що на практиці реалізувати цю норму досить важко.

8. Суперечливою є пропозиція запровадження звільнення усіх без винятку працівників за втратою довіри з боку роботодавця. По-перше, законопроект не містить чіткого розмежування цієї підстави з нормою, встановленою у п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП. По-друге, не зрозумілим є запровадження необхідності укладення додаткової угоди про звільнення за цією підставою. Значна кількість трудових договорів укладається в усній формі, тому не зрозуміло, як може бути на практиці реалізовано такий механізм. По-третє, зазначена пропозиція суперечить Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, яка ратифікована Україною. Відповідно до ст. 4 цієї Конвенції трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Відтак, реалізація пропозиції законопроекту про нову редакцію ст. 43 КЗпП має передбачати денонсацію відповідного міжнародного договору.

Такі зміни, хоч і підкріплені метою покращення інвестиційної привабливості України, є дуже суперечливими, можуть спричинити соціальні конфлікти та зростання кількості трудових спорів. Відтак, Комітет АПУ з трудового права просить повернути законопроект № 2584 на доопрацювання та провести широке громадське обговорення запропонованого документу.

Наголошуємо, що правники, які об'єднані у Комітет АПУ, готові долучитися до такого обговорення і надати пропозиції, спрямовані на удосконалення трудового законодавства, а також долучитися до розроблення проекту Трудового кодексу.

З повагою,

Президент



Денис Бугай