

Жовтень, 2022

УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Здійснено оцінку змісту проекту Закону України «Про працю», поданого Міністерством економіки України 23 вересня 2022 на громадське обговорення, а також представлені зауваження та пропозиції щодо оновлення трудового законодавства країни.

Чинне трудове законодавство України, що представлено Кодексом законів про працю (1971 р.) та іншими численними законодавчими актами, є застарілим і не повною мірою відображає зміни, що відбуваються у сфері праці та зайнятості. Воно характеризується заскорузлістю, негнучкістю, орієнтацією на інститути-норми та інститути-організації, які формувалися під економічні і соціально-трудова умови соціалістичної реальності, а також демонструє яскраво виражену домінацію регулюючої функції патерналістської держави в сфері трудових відносин. Незважаючи на численні зміни (понад 100), що були внесені до основного законодавчого акту (КЗпП) протягом усього періоду незалежності України і обумовлені потребами ринкової економіки та надзвичайними подіями (поширення пандемії, війна тощо), чинне трудове законодавство не повною мірою відображає тенденції, що відбуваються у сфері праці та зайнятості. Окрім того, «підзаконні нормативно-правові акти у сфері трудового права містять безліч норм, як нерідко вступають у суперечність з нормами актів вищої юридичною сили»¹. Це «суттєво ускладнює застосування трудового законодавства як для роботодавця, так і для захисту прав працівників»¹. Отже, чинне трудове законодавство України не спроможне забезпечити баланс інтересів та оптимізувати взаємовідносини між сторонами і суб'єктами соціально-трудова відносин, а також створити передумови для стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Тому чергову спробу Уряду привести у відповідність до сучасних вимог трудове законодавство, можна розцінювати як готовність виконавчої влади до вирішення не лише ситуативних проблем, що, в першу чергу, пов'язані з ліквідацією руйнівних наслідків війни росії проти України, а й розробленням надійного фундаменту для швидкого відновлення нашої держави у післявоєнний період та у довгостроковій перспективі.

¹ Пояснювальна записка до проекту Закону «Про працю». Міністерство економіки України : [сайт]. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProjektZakonuUkrainiproPratsiu>

Наукова школа трудовиків КНЕУ дотримується думки, що гідна праця відіграє фундаментальну роль у забезпеченні сталого розвитку, власне ЗУ «Про працю» має стояти на сторожі подолання дефіциту гідної праці і як наслідок вирішення проблеми бідності населення та забезпечення зростання якості трудового життя працівників. Гідна праця – це інтегральний показник, що органічно поєднує в собі умови праці, винагороду за неї, забезпечення прав, розвиток людського капіталу, захист інтересів та соціальну захищеність². ЗУ «Про працю» має забезпечувати гідну працю, формувати людиноорієнтовану соціально-трудова політику країни.

Без сумніву, оприлюднений для обговорення проект Закону України «Про працю» є необхідною інституціональною основою врегулювання соціально-трудова відносин. Усесторонній детальний аналіз проекту закону показав наявність позитивних зрушень, але разом з тим наявні і слабкі місця у положеннях документу.

Слід констатувати, що позитивними моментами проекту закону є акцент на гарантуванні рівності в оплаті, недопущенні дискримінації та мобінгу, регулювання нестандартних та гнучких форм зайнятості, розширення окремих гарантій та виплат. При цьому з огляду забезпечення принципів гідної праці недостатньо уваги приділено соціальній захищеності зайнятого населення, а також розвитку людського капіталу, зокрема через забезпечення врегулювання питань оплати праці.

Результати усестороннього аналізу, пропозиції, обґрунтування, а також деталізація рекомендацій щодо удосконалення проекту ЗУ «Про працю» подано нижче.

² Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.

Деталізовані (постатейні) зауваження та пропозиції до проєкту Закону України «Про працю» (у подальшому Кодексу України про працю)

Зведена таблиця зауважень та пропозицій до проєкту Закону «Про працю», 2022 р., (в перспективі Кодексу про працю)

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
Цей Закон визначає правові та організаційні засади реалізації права на працю, гарантованого Конституцією України та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України	Цей Закон визначає правові та організаційні засади реалізації права на гідну працю та професійний розвиток , гарантованого Конституцією України та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України	Уточнено формулювання відповідно до цілей сталого розвитку
РОЗДІЛ I		
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ		
1. Метою цього Закону є правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, встановлення державних мінімальних гарантій у сфері праці.	1. Метою цього Закону є забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій, а також забезпечення збалансованості прав та інтересів суб'єктів трудових відносин та їх захисту.	Враховуючи те, що найвищою соціальною цінністю, відповідно до Конституції України, є людина її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека, а головним обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини, мету варто змінити у цьому контексті.
Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин.		
Основними принципами правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин є:		
9) право працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин	паритетність працівників, роботодавців та їхніх об'єднань у договірному регулюванні трудових відносин	змінено формулювання, акцент на паритетності відносин
	10) гарантування поваги до інтересів, прав сторін та прозорості (транспарентності) реалізації трудових відносин на усіх рівнях їх реалізації	додати
	11) принцип розвитку виробничої демократії	додати
Стаття 3. Відносини, що регулюються цим Законом та іншими актами законодавства про працю, прийнятими відповідно до нього		
5. Дія цього Закону та інших актів законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціаліс-	5. Дія цього Закону та інших актів законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-фахівцями та	Слово «спеціаліст» замінено на українське слово «фахівець»

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
тами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”	резидентами Дія Сіті, визначені Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”	
	3. Сфера дії цього Закону поширюється на такі відносини:	додати
	3.1. що пов’язані з реалізацією права на гідну працю в організаціях, підприємствах, установах незалежно від їх підпорядкування та країни походження уставного капіталу, у т.ч. відносини до укладення трудового договору та після його припинення, відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних трудових спорів, відносини, пов’язані із здійсненням державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.	додати
	3.2. що пов’язані з трудовими відносинами на державному, територіальному рівні, у т.ч. через прийняття законів, нормативних актів що впливають на якість життя працівників, управління фондами соціального страхування.	додати
Стаття 4. Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників		
2. Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються відповідно до Закону України “Про міжнародне приватне право”.	2. Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються відповідно до Закону України “Про міжнародне приватне право” та Закону України «Про зайнятість населення»	Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, зокрема укладення з ними трудового договору, їх працевлаштування, зміна умов трудового договору тощо регулюється Законом України «Про зайнятість населення».
Стаття 5. Аналогія		
	3. У разі встановлення міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, відмінних від законодавства України про працю правил, застосовуються	Додати Необхідність врахування положень Конституції України (п.1 ст.9).

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	правила цих договорів або угод, крім випадків, коли іншими Законами чи нормативно-правовими актами, колективними угодами та/чи колективними і трудовими договорами, встановлено більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їхніх прав	
Стаття 9. Заборона примусової праці		
1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу:	Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, за винятком тих випадків, які передбачені п.2.	примусова праця забороняється з будь-якої причини. Винятки – у п.2 цієї статті
1) політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; 2) підтримання трудової дисципліни; 3) використання праці для потреб економічного розвитку; 4) дискримінації; 5) покарання за участь у страйку.	вилучити	Див. попередній коментар
Стаття 11. Обчислення строків, пов'язаних з трудовими відносинами		
Строк, визначений як півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і дорівнює 15 дням.	Строк, визначений як півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і дорівнює 15 календарним дням.	уточнення
6. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в юридичній особі, то строк спливає тоді, коли за місцезнаходженням цієї юридичної особи за встановленими правилами припиняються відповідні операції.	вилучити	вилучити, адже на теренах України має діяти наше законодавство і резиденти, що мають офіс в інших країнах мають його дотримуватися в частині трудових відносин та соціальних гарантій для працівників

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
РОЗДІЛ II		
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР		
Стаття 12. Трудові відносини		
1. Трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.	1. Трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником визначеної трудовим договором роботи за винагороду.	Перелік функцій та обов'язків, обсяг роботи має визначатися трудовим договором. Це має захистити працівника від виконання не передбачених трудовим договором функцій та обов'язків, збільшення обсягу робіт
4. Сторони трудового договору зобов'язані інформувати про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.	4. Сторони трудового договору зобов'язані в узгоджений спосіб (або письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій) інформувати про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.	Потрібно уточнити в який саме спосіб будуть інформувати
Стаття 14. Працівник		
1. Працівник — фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця).	1. Працівник - фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу відповідно до укладеного трудового договору з роботодавцем.	Стаття 12. пункт 2 чітко зазначає працівника та роботодавця сторонами трудових відносин. У пункті 3 зазначено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Отже працівником може вважатись фізична особа, яка уклала трудовий договір
3. Працівником може бути особа від чотирнадцяти до шістнадцяти років, якщо це не завдає шкоди її здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу органу опіки та піклування і за умови погодження умов та оплати праці з цим органом (крім прийняття на роботу за дуальною формою здобуття освіти). При цьому трудовий договір підписує також один	3. Працівником може бути особа від чотирнадцяти до шістнадцяти років, якщо це не завдає шкоди її здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу одного із батьків, або особи, що його замінює, а в разі їх відсутності – органу опіки та піклування за умови погодження умов та оплати праці з цим органом (крім прийняття на роботу за дуальною формою здобуття освіти). При цьому трудовий	Уточнення формулювання для дітей, які мають батьків

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
із батьків працівника, або особа, яка їх замінює.	договір підписує також один із батьків працівника, або особа, яка їх замінює, або представник органу опіки та піклування.	
Стаття 17. правонаступництво у трудових відносинах		
4. Правонаступник зобов'язаний письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій надати працівникам та їх представникам інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.	4. Правонаступник зобов'язаний письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій надати працівникам та їх представникам інформацію, передбачену частиною третьою цієї статті, не пізніше ніж за два місяці до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.	бажано два місяці (оскільки це може бути масове вивільнення, регулюється відповідно до положень «Директиви Ради 1998/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення»). Крім того у діючому Законі «Про зайнятість», ст. 50 є пункт про терміни подання повідомлення про заплановане масове вивільнення (3 міс.)
Стаття 18. Трудовий договір		
1. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці.	1. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі здійснювати оплату праці і забезпечувати належні умови праці.	термін винагорода не відображає повно мірою суті питання, крім того далі по тексту у Статті 19. Зміст трудового договору зазначено в пункті - 10) умови оплати праці «В інтересах роботодавця» зайве, оскільки ці інтереси мають знайти віддзеркалення у виконанні працівником роботи (функцій та обов'язків), визначеної трудовим договором
4. Типові форми трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.	4. Типові форми трудового договору затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці і погоджуються з керівними органами легалізованих репрезентативних об'єднань профспілок та організацій роботодавців національного рівня.	Доповнено органами, які погоджують типові форми трудового договору
Стаття 19. Зміст трудового договору		
2. Обов'язковими умовами трудового договору є:		

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
10) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складових, строки та порядок її виплати);	10) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, перелік та розмір її складових, строки та порядок її виплати);	У трудовому договорі має бути зазначено не тільки, що виплачується основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а мають бути конкретизовані види та розміри премій, доплат, надбавок тощо.
4. Включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю, є грубим порушенням законодавства про працю.	4. Включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю, умовами колективних угод та договору є грубим порушенням законодавства про працю	Колективні угоди та договори можуть містити ширший перелік гарантій, компенсацій, винагород, чи вищих за розміром виплат.
Стаття 20. Обов'язок роботодавця надавати інформацію працівникові		
2. У разі зміни умов, визначених частиною першою цієї статті, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про такі зміни в спосіб, визначений частиною першою цієї статті, не пізніше дня набуття ними чинності.	2. У разі зміни умов, визначених частиною першою цієї статті, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про такі зміни в спосіб, визначений частиною першою цієї статті, не пізніше двох тижнів до дня набуття ними чинності	За аналогією з звільнення за власним бажанням працівника (діючий КЗпП), потрібен час для прийняття рішень
Стаття 22. Умова про строковість трудового договору (строковий трудовий договір)		
3. Строковий трудовий договір укладається, зокрема:		
	14) на час проходження учнями і студентами виробничої практики, передбаченої навчальними планами і програмами	додати
Стаття 27. Умова трудового договору про надомну роботу		
6. Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.	6. Спосіб доручення працівникові роботи та контролю її виконання, порядок обліку виконаної роботи та робочого часу визначаються у трудовому договорі.	Питання способу доручення роботи контролю виконання та обліку мають бути предметом переговорів та визначені трудовим договором. Обов'язково має вестися облік робочого часу.
Стаття 28. Умова трудового договору про дистанційну роботу		
7. Порядок і строки забезпечення працівників,	7. Порядок і строки забезпечення працівників, які	Обов'язково має вестися облік робочого часу.

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
<p>які виконують роботу за трудовим договором з умовою про дистанційну роботу, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором.</p>	<p>виконують роботу за трудовим договором з умовою про дистанційну роботу, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок обліку робочого часу, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором.</p>	
	<p>Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.</p>	<p>Додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати</p>
<p>Стаття 30. Документи та відомості про особу, що подаються для укладення трудового договору</p>		
	<p>Доповнити частиною щодо заборони роботодавцю</p>	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	використовувати технічні засоби перевірки особи під час працевлаштування на роботу, крім випадків, коли використання таких засобів передбачено законом	
Стаття 31. Випробування при прийнятті на роботу		
2. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством, не може перевищувати трьох місяців.	2. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством, не може перевищувати трьох місяців, а робітників і молодшого обслуговуючого персоналу – одного місяця. Під час випробування працівникові виплачується заробітна плата, розмір якої не може бути нижчим мінімального, передбаченого законодавством.	уточнення
Стаття 34. Призупинення дії трудового договору		
2. Дія трудового договору призупиняється на строк:		
4) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності;	4) відсутності працівника на роботі чи невиходу на зв'язок при дистанційній зайнятості більше як три доби та інформації про причини такої відсутності	уточнення
Стаття 37. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника		
3. Забороняється шляхом застосування мобінгу (цькування), насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі. Такі дії є грубим порушенням законодавства про працю.	Забороняється шляхом застосування мобінгу (цькування), насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі. Такі доведені у певний спосіб працівником дії є грубим порушенням законодавства про працю.	уточнення
РОЗДІЛ ... КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР		додати щоб зберегти розуміння структури, змісту ТВ (багаторівневість)
	Стаття Х. Колективний договір Колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	<p>трудових відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців.</p> <p>Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.</p>	
	<p>Стаття х. Сторони колективного договору</p> <p>Сторонами колективного договору є:</p> <p>сторона роботодавця, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).</p> <p>Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шля-</p>	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	<p>хом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.</p>	
	<p>Стаття х. Зміст колективного договору Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.</p>	
	<p>Стаття х. Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його вико-</p>	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	<p>нання Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України "Про колективні договори і угоди".</p>	
	<p>Стаття х. Реєстрація колективного договору Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування. Порядок реєстрації колективних договорів визначається Кабінетом Міністрів України.</p>	
	<p>Стаття х. Недійсність умов колективного договору Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними</p>	
	<p>Стаття х. Строк чинності колективного договору Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу</p>	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	<p>юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше. Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи. На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.</p>	
	<p>Стаття х. Поширення колективного договору на всіх працівників Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників.</p>	
	<p>Стаття х. Контроль за виконанням колективного договору Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором. Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити</p>	

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду, ініціювати страйк.	
	<p>Стаття х. Місце колективного договору в системі договірного регулювання трудових відносин</p> <p>Колективний договір укладається з урахуванням положень генеральної галузевої угоди та не можуть погіршувати їх. У разі, коли підприємство не підпадає під дію відповідної галузевої угоди, керуються положеннями генеральної та регіональної (територіальної) угоди. Трудовий договір укладається з урахуванням положень колективного договору, що діє на підприємстві.</p>	
РОЗДІЛ III		
РОБОЧИЙ ЧАС		
Стаття 55. Робочий час та його тривалість		
<p>1. Робочий час — це час, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця та / або відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу.</p>	<p>1. Робочий час — це час, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця та / або відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу</p>	<p>працівник не річ, тож не може бути у розпорядженні «Перебуває в розпорядженні роботодавця» пропонується прибрати, оскільки усі умови виконання функцій та обов'язків мають визначатися трудовим договором незалежно від того, хто є роботодавцем, який вид трудового договору укладено тощо.</p>
<p>2. Нормальна тривалість робочого часу (норма робочого часу) може визначатись законодавством та/або трудовим, колективним договором і не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду.</p> <p>Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників.</p>	<p>2. Нормальна тривалість робочого часу (норма робочого часу) визначається законодавством та/або трудовим, колективним договором і не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду.</p> <p>Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається у трудовому договорі з урахуванням специфіки діяльності ПОУ.</p>	Уточнення змісту

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
3. Надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі нормальну тривалість робочого часу протягом дня (зміни) або іншого облікового періоду встановленого у трудовому договорі.		
Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 360 . Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, кількість надурочних годин розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.	Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 120 . Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, кількість надурочних годин розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.	зберегти поточні норми, адже нові погіршують умови праці
10. Нормальна тривалість робочого часу:		
	Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати
	Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати
	Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати
Стаття 56. Робота в нічний час		
2. До нічних працівників належать працівники, які працюють у нічний час не менше ніж чотири години щоденного робочого часу або не менше ніж 25 відсотків річної норми робочого часу.	2. Нічний працівник – працівник, який регулярно працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно визначеного режиму роботи або не менше ніж ¼ норми	у статті одні й ті самі параметри мають дорівнювати одному значенню.

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	робочого часу (тижневої, місячної, квартальної, річної);	
2-1) нічний працівник – працівник, який регулярно працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно визначеного режиму роботи або не менше ніж ¼ норми робочого часу (тижневої, місячної, квартальної, річної);	вилучити	
	Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби. Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.	
Стаття 59. Неповний робочий час		
3. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання:		
	вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати
Стаття 60. Умова про роботу змінами		
	Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством. Перерви між змінами Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.	додати відповідно до діючих норм, щоб не погіршувати
РОЗДІЛ IV		
ВІДПОЧИНОК		
Статті 71. Відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи		
Відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:	Відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:	як діє у поточній редакції КЗПП. Звуження гарантій не дозволяється Конституцією України
2. За наявності декількох підстав для надання такої відпустки, передбачених	2. За наявності декількох підстав для надання такої відпустки, передбачених пун-	збереження вже діючих норм, щоб не погіршувати умови

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
пунктами 1-4 частини першої цієї статті, її загальна тривалість не може перевищувати 10 календарних днів.	ктами 1-4 частини першої цієї статті, її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.	
Стаття 73. Оплата відпусток		
2. Оплата відпустки здійснюється до її початку.	2. Оплата відпустки здійснюється не пізніше ніж за три календарні дні до її початку.	уточнення
РОЗДІЛ V		
НОРМУВАННЯ ПРАЦІ		
Стаття 75. Нормування праці		
5. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви впродовж робочого дня (зміни), а також підготовчо-завершальний період, що входять до складу робочого часу.	5. Норми праці встановлюються відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов). При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви впродовж робочого дня (зміни), а також підготовчо-завершальний період, що входять до складу робочого часу. В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.	збереження діючих норм
Стаття 76. Встановлення, заміна і перегляд норм праці		
5. Запровадження нових, зміна встановлених норм праці здійснюється в порядку встановленому для зміни умов трудового договору.	5. Запровадження нових, зміна встановлених норм праці здійснюється в порядку встановленому для зміни умов трудового договору. На окремі роботи, які носять одиничний характер (позапланові, аварійні) можуть встановлюватися одноразові норми	Доцільно збереження діючих норм
РОЗДІЛ VI		
ОПЛАТА ПРАЦІ		
Стаття 77. Заробітна плата		
2. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром, крім випадків, визначених законом, не обмежується.	2. Розмір заробітної плати залежить від складності, професійного і кваліфікаційного рівня, умов, обсягу виконуваної роботи, ступеня відповідальності , професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром, крім	Фактори заробітної плати мають бути однаковими (див. ст. 80)

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
	випадків, визначених законом, не обмежується.	
Стаття 78. Мінімальна заробітна плата		
5. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:		
суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 81 цього Закону — незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо); суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз'їзний характер робіт; оплата роботи в надурочний час; оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові дні; премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати.	суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 81 цього Закону — незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо); суми підвищення оплати праці за роботу в нічний час, роз'їзний характер робіт; оплата роботи в надурочний час; оплата за залучення до роботи у вихідні, святкові дні; премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати; премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування; винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи).	Включення премій до заробітної плати під час обчислення її для забезпечення мінімального розміру унеможлиблює виконання заробітною платою мотиваційної функції та заохочення роботодавцем працівника до поліпшення результатів праці.
Стаття 80. Оплата праці		
5. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація.		
	Системами оплати праці є тарифна та інші системи, які формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і кваліфікаційні характеристики (довідники). Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація.	Додати. Не обґрунтованою є відмова від тарифної системи та її аналогів. Це має бути закріплено на законодавчому рівні.

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
<p>Чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає, що вона за об'єктивними критеріями потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота.</p>	<p>Чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає, що вона за об'єктивними критеріями має однакову складність, потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота.</p>	<p>Критерій «складності праці» обов'язково має лежати в основі «цінності праці».</p>
<p>7. Мінімальний оклад (ставка) або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у відповідних системах оплати праці в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.</p>	<p>7. Мінімальний оклад (ставка) визначається колективними угодами та договорами в розмірі не меншому за 70 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.</p>	<p>Іншого поняття як «мінімальний оклад (ставка)» не існує. Конкретний розмір має визначатися колективними угодами та договорами з урахуванням специфіки виду економічної діяльності, галузі тощо. Встановлення мінімального окладу (ставки) у розмірі 50% мінімальної заробітної плати призводитиме до необ'єктивної диференціації заробітної плати (особливо у бюджетному секторі економіки), не врахування складності, професійного і кваліфікаційного рівня, умов, обсягу виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці.</p>
<p>Стаття 84. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за надурочні роботи</p>		
<p>2. Оплата праці за роботу у вихідні, святкові дні здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням</p>	<p>2. Оплата праці за роботу у вихідні, святкові дні здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого</p>	<p>Відповідно до чинного законодавства зменшення гарантій не допускається</p>

Положення проєкту	Пропозиції	Обґрунтування
такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 50 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.	підвищення оплата праці має бути принаймні на 100 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.	
3. При застосуванні надурочних робіт оплата праці здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.	3. При застосуванні надурочних робіт оплата праці здійснюється у підвищеному розмірі, визначеному трудовим договором та/або відповідним колективним договором. З урахуванням такого підвищення оплата праці має бути принаймні на 100 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці.	Відповідно до чинного законодавства
РОЗДІЛ VII		
ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ		
Стаття 93. Обмеження відрахувань із заробітної плати		
2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їхньої заборгованості перед роботодавцем можуть здійснюватися у таких випадках:		
	Заробітна плата після відрахувань має бути не менше розрахункового прожиткового мінімуму для працездатної особи	додати
	<p>Глава . ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИВІЛЬНОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ</p> <p>Глава ОХОРОНА ПРАЦІ</p> <p>Глава ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ</p>	додати, щоб зберегти повну модель трудових і пов'язаних з ними відносин

Розглянувши проєкт «Закону про працю» відзначимо його спрямованість на дерадянізацію законодавства про працю, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, підвищення ролі трудового договору в регулюванні індивідуальних трудових відносин, унормування нових форм зайнятості, визначення ознак існування трудових відносин, збільшення тривалості відпустки та інші, що безумовно сприятимуть наближенню вітчизняної законодавчої системи до європейських практик.

Разом з тим, врахування викликів нової соціоекономічної реальності, всіх аспектів праці, входження ринку праці країни до європейського вимагає більш комплексного, системного та всебічного розгляду самих трудових відносин, врахування усіх директив ЄС, конвенцій та рекомендацій МОП. Адже, зміст ("літера і дух") законопроєкту свідчить про звуження трудових прав і гарантій найманих працівників відносно Міжнародних правових актів і чинного КЗпП України. У підсумку можна стверджувати про фактичне скасування у законопроєкті багаторічних напрацювань передових країн Європи та практик ЄС та України в соціальній сфері, що свідчить про намагання вернутися у сфері вітчизняних трудових та пов'язаних з ними відносин до епохи "дикого капіталізму".

Відтак пропонується доопрацювати законопроєкт у вигляді Кодексу про працю з обґрунтуванням відповідності вже існуючим та заявленим в основних документах, міжнародних договорах положеннями.

Науково-аналітичну записку підготували:

д.е.н., проф. Г.С. Лопушняк, д.е.н., проф. А.М. Колот, д.е.н., проф. Ю.М. Маршавін, д.е.н., проф. С.О. Цимбалюк, к.е.н., доцент Н.С. Данилевич, к.е.н., доцент Т.Г. Кицак, к.е.н., доцент О.М. Поплавська, к.е.н., доцент С.Г. Рудакова, к.е.н., доцент Л.В. Щетініна, phd ек. А.М. Шандар. (кафедра соціоекономіки та управління персоналом КНЕУ)