



**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**



**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ
ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ**

№ _____

№ _____

**НАУКОВА ЕКСПЕРТИЗА
ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ
ТА ПРОПОЗИЦІЇ З УДОСКОНАЛЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Проректор з науково-педагогічної
роботи, директор Інституту
соціально-трудових відносин
КНЕУ ім. В. Гетьмана

Директор Інституту економіки
промисловості НАН України

_____ **Анатолій КОЛОТ**

_____ **Юлія ЗАЛОЗНОВА**

Експертна оцінка трудового законодавства України, яку ініціюють вітчизняні трудовики стала системою. Очолює, об'єднує та координує ідеологічний фронт розвитку сфери праці, соціально-трудовах відносин, цінностей праці та людини праці, становлення гідної праці, соціоекономіки тощо школа Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана під головуванням доктора економічних наук, професора, проректора з науково-педагогічної роботи Анатолія Михайловича Колота. Щорічні наукові конференції, які проводяться в КНЕУ імені Вадима Гетьмана більше 20 років віддзеркалюють становлення та розвиток наукових напрямів досліджень, спрямованих на взаємозв'язок трудової, соціальної, економічної, управлінської, інституційної, освітньої, наукової, промислової та регіональної сфер соціально-трудового розвитку. Опубліковані статті у збірниках наукових праць та тези цих конференцій є вагомим внеском в розвиток правових засад трудової сфери.

За ініціативою Київського національного університету імені Вадима Гетьмана та Інституту економіки промисловості НАН України концентровано у 2020 та у 2022 роках, адресно та на високому науковому рівні під головуванням А.М. Колота було проведено 2 круглих столи, де відомі вчені економісти та юристи у трудовій сфері провели експертну оцінку проектів законів України «По працю», склали Резолюції круглих столів та надіслали їх авторам-розробникам і профспілкам для подальшого доопрацювання. У 2024 році після оприлюднення проекту Трудового кодексу України небайдужі, зацікавлені в завершенні процесу роботи над головним документом трудового законодавства України освітяни і науковці з КНЕУ імені Вадима Гетьмана та Інституту економіки промисловості НАН України з залученням юриста-трудовика з Донецького національного університету імені В. Стуса (д.ю.н. Лілії Амелічевої) підготували експертизу проекту Трудового кодексу України та надали пропозиції з його удосконалення.

Від Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана ті Інституту соціально-трудовах відносин експертами виступили: д.е.н., проф. А.М. Колот, д.е.н., проф. Г.С. Лопушняк, д.е.н., проф. С.О. Цимбалюк, к.е.н., доц. Т.Г. Кицак, к.е.н., доц. О.М. Поплавська, к.е.н., доц. С.Г. Рудакова, к.е.н., доц. Л.В. Щетініна, к.е.н., доц. О.А. Даниленко.

Від Інституту економіки промисловості НАН України експертами виступили д.е.н., проф. О.Ф. Новікова, к.е.н., с.н.с. І.М. Новак, д.е.н., доц. Н.А. Азьмук, д.е.н., проф. В.П. Антонюк, д.е.н., проф. Н.Ю. Брюховецька, д.е.н., проф. І.П. Буляєв, д.е.н, доц. Я.В. Остафійчук, д.е.н., проф. О.О. Хандій, к.соц.н., доц. О.В. Панькова, к.е.н., с.н.с. І.В. Бріль.

Розробка проєкту Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК) є ознакою розвитку демократичних засад державного управління в країні. Завдяки йому в національному правовому полі мають бути збережено особливості українського законодавства про працю та його переваги. Разом з тим, Україна давно потребує оновлення трудового законодавства з урахуванням сучасних реалій трудової діяльності та норм міжнародного трудового права, передусім Європейського Союзу (далі – ЄС), членом якого наша країна планує стати в майбутньому.

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Вони містять безліч норм, які часто вступають у суперечність з нормами актів вищої юридичної сили. Це суттєво ускладнює застосування трудового законодавства як для роботодавця, так і для захисту прав працівників.

Прийнятий у 1971 році Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) потребує зміни концептуальних, правових та управлінських засад регулювання відносин у сфері праці через зовнішні глобалізаційні та інтеграційні процеси, а також національні, безпекові, демографічні, епідеміологічні, міграційні та інші виклики. До КЗпП України неодноразово вносилися точкові зміни, але базові принципи, на яких побудоване законодавство про працю, залишалися без змін.

Через це не враховувались тенденції розвитку ринку праці, посилення конкуренції, потреби у нових формах трудових відносин та умов зайнятості, у збалансуванні інтересів працівників і роботодавців. В результаті не досягається одне з головних завдань державного регулювання – забезпечення захисту трудових прав, досягнення гідної праці та недопущення бідності серед працівників.

Тому розроблення Проєкту ТК є важливим кроком на шляху до економічного зростання та підвищення добробуту населення України.

Проєкт ТК відповідає новим тенденціям розвитку вітчизняного ринку праці, певною мірою враховує глобалізаційні процеси, умови посилення конкуренції, поширення самозайнятості, а також змінює способи державного регулювання при забезпеченні безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Його зміст (частково) спрямований на імплементацію до національного законодавства ключових положень міжнародних правових документів, актів

Європейського Союзу, які є обов'язковими для України, а також на посилення лібералізації трудового законодавства.

Враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку України та відповідно до правил законодавчої техніки доцільно в Преамбулі визначити, що ТК визначає правові засади і механізми реалізації права на працю, його захисту та врівноважує баланс інтересів працівників, роботодавців та держави. Кодекс має за мету «унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів та стандартів Європейського Союзу щодо регулювання трудових відносин у національне законодавство».

Трудовий кодекс має забезпечити рівність сторін трудових відносин, підвищити конкурентоспроможність бізнесу та дозволити йому вийти на нові ринки, збільшити приплив інвестицій, запровадити сучасні форми трудової зайнятості та інноваційні системи оплати праці.

Запропонований на розгляд проєкт ТК містить низку позитивних законодавчих ініціатив. Ним унормовано питання зайнятості в умовах загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Спрощення трудового законодавства у сфері найму, зокрема за рахунок запровадження широкого спектру трудових договорів (сезонні, дистанційні, учнівські, домашні працівники), сприятиме легалізації найму працівників та розширенню сфери їх укладення.

Разом з тим, багато положень і статей проєкту ТК знижують рівень соціальної захищеності працівників, порівняно з чинним трудовим законодавством, обмежують права працюючих. В окремих випадках необґрунтовано скасовується державне правове регулювання цілих блоків правовідносин між роботодавцями та працівниками. Деякі норми законів та проєктів, технічно поєднаних у проєкті ТК, не кореспондують між собою, відрізняються за змістом, термінологією, містять значну кількість суперечливих, неоднозначних трактувань і формулювань, що потребує обов'язкового доопрацювання.

Загальний аналіз проєкту ТК дає підстави для висновку, що ідеологія державної політики у сфері праці є суто ліберальною і спрямована на мінімізацію ролі держави в регулюванні трудових відносин, як гаранта прав працівників, і надання пріоритету трудовому договору, як основному джерелу

регулювання індивідуальних трудових відносин. Водночас, встановлюючи «правила гри» у сфері праці держава має прагнути до встановлення відповідного балансу між «перевагами ринкової економіки, цілями державного протекціонізму та важливістю забезпечення добробуту працюючих та населення країни»¹.

Проект ТК поєднує в собі норми:

- КЗпП України, законів України «Про оплату праці» та «Про відпустки»;
- проекту Закону України «Про працю» (2022 р.), який отримав негативну оцінку науковців і профспілок, та був знятий з розгляду;
- нещодавно прийнятих законів, наприклад, Закону України «Про колективні угоди та договори» (від 23.02.2023 № 2937-IX);
- проектів законів «Про колективні трудові спори», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та ін., робота над якими ще не завершена.

Серед позитивних новаторських моментів проекту ТК варто відзначити:

- визначення ознак трудових відносин;
- відміну трудового договору в усній формі і, відповідно, запровадження обов'язку укладення його у письмовій формі;
- можливість укладення трудового договору в електронному вигляді;
- відміна необхідності ведення паперових трудових книжок;
- врегулювання порядку укладення додатків та доповнень до вже діючих трудових договорів;
- унормування трудових відносин з домашніми працівниками;
- врегулювання роботи з підсумованим обліком робочого часу;
- спрощення процедури звільнення через запровадження компенсаційного механізму;
- удосконалення засадничих умов надання щорічних відпусток, а саме збільшення їх тривалості;
- врегулювання нагляду за додержанням законодавства в сфері трудових відносин та визначення порядку проведення інспекційних відвідувань та інші.

Однак, проект містить і низку положень, які, призведуть до звуження існуючих прав працівників, що прямо суперечить ст.22 Конституції України.

¹ Повоєнне відродження України. Візія відділення економіки Національної академії наук України. URL: https://ndc-ipr.org/media/posts/presentations/%D0%92%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F_%D0%92%D0%95_%D0%9D%D0%9D%D0%A3.pdf

Також не врахована і низка обґрунтованих рекомендацій, що були напрацьовані під час розгляду проекту Закону України «Про працю» (2022 р.)². Зокрема, Міжнародне бюро праці, у відповідь на звернення Мінекономіки України, у лютому 2023 р. підготувало Меморандум технічних коментарів до проекту Закону України «Про працю» (2022 р.)³. Водночас, у проекті ТК більша частина норм книги другої, що врегульовують питання припинення трудового договору (розділ 1, глава 5), робочого часу і часу відпочинку (розділ 2 глави 1, 2), нормування та оплати праці (розділ 2, глави 4, 5), гарантій і компенсацій (розділ 3), матеріальної відповідальності працівників (розділ 4), а також книги п'ятої щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів (розділ 1), безпосередньо відтворює норми проекту Закону України «Про працю» (2022 р.) із внесенням незначних змін в окремих випадках.

До проекту ТК *для використання на постійній основі* включено норми, запроваджені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 №2136-IX) (далі – Закон №2136) лише *на період воєнного стану*. Зокрема, це стосується призупинення (зупинення) дії окремих положень колективної угоди (ст. 176) і колективного договору (ст. 184), тоді як ст. 11 Закону №2136 передбачено, що дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця на період воєнного стану. Також ця умова стосується призупинення дії трудового договору (ст. 60).

Спроба встановлення «запобіжників» щодо безпідставного багаторазового переукладення строкових трудових договорів хоча і відповідає Директиві ЄС 1999/70/ЄС щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, проте потребує чіткості, оскільки закладена у проекті ТК норма створює підґрунтя для зловживань і не розкриває, через скільки точно разів переукладений строковий договір трансформується у безстроковий. Відповідно до вищевказаної директиви, право встановлення конкретних строків закріплено за державами, що ратифікували цей документ.

Зміна формулювання підстав та підходів до процедури звільнення працівників хоча і, у переважній більшості, кореспондує з положеннями Конвенції МОП №158, проте сформульовані надто широко та розмито

² Меморандум технічних коментарів до проекту Закону України «Про працю» (2022 р.). МБП, лютий 2023 р. 96 с.

³ Там само.

(наприклад, звільнення «з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру» (с.66)) і потребують конкретизації задля уникнення невмотивованих звільнень.

Також Проект ТК, на відміну від КЗпП України, не передбачає таких гарантій як: переважне право працівника на залишення на роботі (ст.42 КЗпП), переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (ст.42¹ КЗпП), обов'язок пропонування роботи/вільних вакансій під час попередження про звільнення (у випадку якщо сторони не домовились про грошову компенсацію замість строку попередження) (ст.42²), гарантій щодо масового вивільнення працівників (ст.42² КЗпП; ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення»).

Суттєво звужено права жінок, які мають дітей віком від 1,5 до 3 років (ст. 74, 84 та 86 проекту ТК).

Книга третя проекту ТК «Безпека та здоров'я працівників» відтворює текст проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», (реєстр. №10147 від 13.10.2023), який ще не розглядався профільним Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Тоді як, у висновку Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на цей проект закону⁴ надано низку суттєвих зауважень щодо необхідності доопрацювання як його структури, так і змісту, зокрема для приведення у відповідність з нормами законодавства ЄС (Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та ін.).

Прикінцевими положеннями проекту ТК передбачено, що з його прийняттям втраять чинність КЗпП України, закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін. Водночас, зміст розділів проекту ТК, якими регулюються ці питання, вказує на фрагментацію трудового законодавства шляхом вибіркового врахування лише окремих норм, скорегованих відповідним чином *для розширення прав роботодавця та мінімізації участі держави і профспілок*. Так, Закон України «Про оплату праці» чітко розмежовує в окремих розділах сфери державного і договірної регулювання оплати праці. Натомість, у проекті ТК цьому питанню присвячена лише ст. 116, якою в тезовій формі визначено сферу впливу держави. Подібне зауваження

⁴ Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» URL:<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/2071976>

стосується й глави 4 Нормування праці (розділ 2 книги другої), що складається лише з двох статей, при цьому більшу частину однієї з них складають визначення різних видів норм (часу, виробітку, обслуговування, чисельності). Натомість гарантії, що стосуються участі профспілок при встановленні, зміні й перегляді норм праці, інформування працівників про запровадження нових норм праці та ін., в проєкті ТК не відображено. Таким чином, місце важливих складових трудових відносин (оплата і нормування праці, відпустки тощо) в проєкті ТК визначено, форма дотримана, але зміст мінімізований та фрагментований, що в разі прийняття в такому читанні, негативно позначатиметься на дотриманні прав працюючих, передусім на механізмах колективного захисту їхніх прав та гарантії. Варто врахувати той факт, що в масовій поведінці працюючих в Україні відсутня настанова на виборювання власних індивідуальних прав, але значним і позитивним є досвід колективного захисту. Збереження цих норм у проєкті ТК призведе до погіршення соціально-економічного стану працівників, до соціальної напруженості, до посилення дискримінації та бідності серед працюючого населення.

У проєкті ТК не врегульовано питання загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників, сплати страхових внесків, прав на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Також проєкт ТК не містить окремих розділів, що регулюють правовідносини щодо: забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників (ст. 49²-49⁴ КЗпП України); прав жінок (ст. 174-186¹) і молоді (ст. 187-200); пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням (ст. 201-220); участі працівників в управлінні підприємствами та гарантії діяльності профспілок (ст. 243-252); участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст. 253-256).

Ознакою нашого часу є швидке впровадження нових технологій у процес управління виробництвом, що вимагає навчання персоналу з метою актуалізації його навичок. Водночас, проєкт ТК не враховує наступні важливі аспекти сучасної праці: підтримка в актуальному стані компетенцій та професійної майстерності; створення умов для залучення до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями; необхідність зміни дизайну робочого місця

внаслідок інтеграції людини і технологій; зростання вимог до підвищення добробуту працівників та ін. Також він не містить норми щодо забезпечення працівнику навчання, необхідного для виконання роботи, до якої його залучено, як це передбачено в ст. 13 Директиви ЄС 2019/1152, якою встановлено, що таке навчання проводиться безкоштовно і зараховується як час роботи. Доцільно доповнити проєкт ТК відповідними положеннями про безкоштовне навчання працівника, якщо цього вимагає робота, до виконання якої його залучено.

Статус країни-кандидата ЄС зобов'язує наблизити загальну ідеологію і положення проєкту ТК до норм комунітарного права ЄС (англ. *acquis communautaire*, далі - *acquis ЄС*) та його судових практик. Одним із базових підходів до формування *acquis ЄС* у сфері трудових відносин є пошук розумного балансу між економічними інтересами роботодавця і потребою захисту трудових прав працівника, що має забезпечувати матеріальний добробут і суспільну злагоду. При цьому працівник розглядається як слабша, ніж роботодавець, сторона у трудових правовідносинах. Діяльність ЄС у трудовій сфері полягає у встановленні певного мінімального рівня прав і стандартів. Однак це не повинно зумовлювати зниження нормативного рівня забезпечення трудових прав, властивого державам-членам з високим рівнем розвитку і новим членам ЄС. Україна не може використовувати процес адаптації трудового законодавства до положень права ЄС як «прикриття» для зменшення наявного рівня захисту трудових прав. В свою чергу, комунітарні норми права ЄС у сфері трудових відносин модернізуються відповідно до викликів сьогодення. Часто норми трудового права держав-членів стають прототипом чи моделлю для удосконалення права ЄС. Якщо Україна хоче досягти успіхів на цьому шляху, з питань, що неоднозначно визначені в директивах, або є недостатньо релевантними до наших умов, їй треба орієнтуватися на кращі національні європейські практики, які не суперечать нормам комунітарного права ЄС – *acquis ЄС*.

Метою проєкту ТК є дерадянiзацiя законодавства про працю, створення рiвних правил на ринку працi й балансування iнтересiв працiвникiв i роботодавцiв, спрощення порядку укладання та розiрвання трудових вiдносин, мiнiмiзацiя державного регулювання системи соцiально-трудоу вiдносин тощо. Однак, такий пiдхiд є втiленням лiбертарiанської iдеологiї трудових вiдносин, небезпека тут криється в тому, що лiберальна полiтика спрямована на розмивання ролi держави як соцiального iнституту, на згортання державного

регулювання. Проте в умовах сьогодення доцільно боротися не з державним регулюванням як таким, а з його спотвореними (латиноамериканськими, олігархічними) варіантами. Європейські та українські експерти вважають, що українська політика у сфері праці не відповідає базовим ідеям й вимогам права ЄС, оскільки відверто надає переваги роботодавцю. Тому обраний у проєкті ТК підхід до реформування національного трудового законодавства лише ускладнить євроінтеграційний шлях України, оскільки суперечить базовим принципам трудового *acquis* ЄС. Грубе порушення рівноваги прав та можливостей сторін трудових відносин неодмінно спричинить неможливість рівноважного розвитку ринку праці, посилюватиме вплив робочої сили за межі України, небажання повертатися працездатним українцям назад, посилюватиме нерівність в сфері праці, в країні в цілому.

Українське трудове законодавство має чітко визначити специфічність трудових правовідносин, їх ознаки та відмінність від цивільно-комерційних. Сьогодні в Україні працівником вважається лише людина, яка працює на роботодавця згідно з трудовим договором. Якщо оформити найманого працівника як фізичну особу-підприємця, то він позбавляється державного захисту. Такий підхід є дискримінаційним, а європейські експерти розглядають це як одну з форм незадекларованої праці та соціальний демпінг (!).

Acquis ЄС щодо умов праці стосуються правил працевлаштування, інформування працівників про умови трудових відносин, а також норм професійної безпеки й охорони здоров'я працівників. Норми Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС поширюються на всіх, хто працює більше 3 годин на тиждень протягом 4-тижневого періоду (тобто більше 12 годин на місяць) за трудовим договором, або ж перебуває у трудових відносинах, як це визначено національним законодавством, колективними договорами чи практикою, які діють у державі-члені ЄС. Вона зобов'язує брати до уваги практику Суду ЄС з питань визначення статусу працівника. Поза сферою дії Директиви ЄС 2019/1152 залишаються лише самозайняті особи. Однак зловживання цим статусом з метою приховати справжні трудові відносини вважається помилково заявленою формою працевлаштування та прирівняна до незадекларованої праці з усіма наслідками. Проєкт ТК не повною мірою враховує ці положення, зокрема щодо розширеного застосування норм інформування. Також звернемо увагу, що в цій та інших директивах використовується поняття «незадекларована праця», що не

має юридичного визначення і поширення в практиці статистичного обліку в Україні. Натомість застосовується поняття «неформальна зайнятість», яке за змістом не є тотожним. Незадекларована праця – це будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною за своєю природою, але не задекларована державними органами з урахуванням відмінностей у регуляторних системах держав. Вона конкурує і навіть витісняє діяльність, що відповідає нормам, отже є основним джерелом соціального демпінгу, тому ці питання потребують правового врегулювання.

Директива ЄС 2019/1152 визначає, що тривалість випробувального терміну при прийнятті на роботу не повинна перевищувати 6 місяців. У проєкті ТК передбачені кращі для працівника умови – згідно зі ст. 39, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законом, не може перевищувати 3 місяці. Водночас, відповідно до Директиви ЄС 2019/1152, у строкових трудових відносинах тривалість випробувального терміну повинна бути пропорційною очікуваній тривалості договору чи характеру виконуваної роботи. При цьому, якщо строковий трудовий договір переукладено на тих самих умовах, то встановити новий випробувальний термін уже не можна. В проєкті ТК аналогічні норми відсутні.

В проєкті ТК не унормовані правовідносини, що мають рамкове регулювання в ЄС, і розкриваються країнами-членами у національному законодавстві. Зокрема, це стосується: гарантій діяльності профспілкових організацій і забезпечення їх прав роботодавцями; участі працівників в управлінні підприємством; гарантій для осіб з особливими потребами; особливостей регулювання трудових відносин відряджених працівників; співвідношення національного трудового законодавства з правовими системами інших країн, зокрема з питань діяльності багатонаціональних корпорацій; дотримання компаніями-партнерами норм міжнародного права щодо трудових гарантій за ланцюгами постачання; особливостей регулювання трудових відносин у цифровій та платформній економіці.

У проєкті ТК не визначені місце й роль, компетенції та повноваження, відповідальність держави за стан і розвиток трудових прав, сфери праці, трудового потенціалу країни, управління трудовою сферою, посилення її інтелектуалізації, цифровізації, забезпечення інтеграції трудової сфери, трудових відносин, ринку праці до ЄС. Зменшення державного впливу на розвиток сфери праці та трудового потенціалу в Україні проявляється у відмові

від стратегічних та програмних дій і відповідальності під гаслом боротьби з патерналізмом. Цього припустити не можна, особливо в умовах гострої необхідності забезпечення стійкості економіки й потреб повоєнного відновлення. У 2019 р. відбулася інституційна зміна відповідальності за стан і розвиток трудової сфери – компетенції та повноваження Мінсоцполітики України в сфері праці та зайнятості були передані Мінекономіки України. Це змінило ідеологію та роль держави у регулюванні трудових відносин. Натомість, для лібералізації трудового законодавства держава повинна реалізовувати ліберальну стратегію розвитку країни, забезпечувати справедливу економічну конкуренцію та ефективність судової системи, але цього не було і немає зараз.

У пояснювальній записці до проєкту ТК йдеться, що запровадження політики зменшення ролі держави у регулюванні трудових відносин у середньостроковій перспективі підвищить ефективність діяльності профспілок та громадських організацій щодо захисту прав і надання гарантій працівникам, стимулюватиме розвиток їх ініціативи, підвищить рівень ефективності роботи. На нашу думку, державна інституція, яка встановлює правила гри, визначає умови та забезпечує правову регламентацію й управління діяльністю в сфері праці та зайнятості, не повинна декларувати зменшення своєї ролі (держави) у регулюванні сфери праці та трудових відносин заради активізації діяльності громадських об'єднань.

Прогноз результатів практичної реалізації проєкту ТК дає розуміння значення держави у розвитку сфери праці, трудових відносин, зростання цінності праці та працівника, показує переваги людиноцентричної політики держави і повагу до трудових прав людини. В основі людиноцентричної моделі - узгодження потреб економіки та якості життя населення, економічна інклюзія людей, зорієнтованість на професійну і підприємницьку самореалізацію громадян.

Водночас, у пояснювальній записці та в обґрунтуваннях доцільності прийняття проєкту ТК вкрай обмежено представлено позитивні очікування від реалізації проєкту ТК. Для підтримки, прийняття і подальшої його реалізації необхідно визначити та реалізувати такі переваги, як: підвищення відповідальності працівника, роботодавця, держави, інститутів громадянського суспільства за виконання своїх обов'язків у сфері праці та трудових відносин; збільшення вартості робочої сили; посилення захисту трудових і соціальних

прав сторін трудових відносин; підвищення продуктивності праці, зайнятості, рівня безпеки та здоров'я працівників; зменшення кількості трудових конфліктів; врегулювання трудової міграції та залучення в Україну іноземної робочої сили; покращення умов для професійного розвитку; відновлення трудових прав, втрачених у зв'язку з введенням воєнного стану тощо.

До проєкту ТК не інтегровано законодавство про соціальний діалог, що є основним інструментом регулювання колективних трудових відносин. У червні 2017 р. Міжнародна організація праці (далі – МОП) прийняла рекомендацію про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру та потенціалу протидії (№205), що є дорожньою картою дій для подолання наслідків воєнних конфліктів й окреслює стратегічний підхід до реагування на кризи безпосередньо на основі соціального діалогу. В доповіді Міжнародного бюро праці «Зайнятість і гідна праця в цілях забезпечення миру і життєстійкості: рекомендація 1944 р. про зайнятість у період переходу від війни до миру» (2015 р.), підготовленій під час напрацювання рекомендації МОП №205 зазначено, що система трудового законодавства і регулювання питань праці часто стає однією з жертв кризових ситуацій, а інтереси працівників за таких умов ігноруються. МОП наголошує на особливому значенні гідної праці для сталого розвитку в країнах, що зазнали впливу конфліктів, досягнення якої передбачає зміцнення інститутів ринку праці, надання адекватного захисту для всіх працівників, підтвердження актуальності трудових правовідносин як засобу забезпечення визначеності та правового захисту. Для цього під час кризи вкрай важливо підтримувати надійну систему регулювання питань праці, а в процесі виходу з неї – забезпечити, щоб трудове законодавство надійно захищало право на гідну працю. Реалізація даних настанов для нашої країни є життєвою необхідністю, оскільки саме захищена зайнятість на робочих місцях з гідною оплатою та умовами праці неодмінно буде вагомим аргументом для прийняття рішення про повернення в Україну мільйонів наших громадян, що стали вимушеними мігрантами внаслідок війни.

Також доцільно переглянути і саму структуру проєкту ТК. Зокрема, з метою підвищення якості державного управління у сфері праці в преамбулі проєкту ТК необхідно визначити: конституційне право на працю; виконання вимог і стандартів для вступу в ЄС; реалізацію норм ратифікованих конвенцій та рекомендацій МОП; подолання тіньових відносин у сфері праці; створення умов для повернення втікачів від війни, які вимушено виїхали з України;

реалізацію основних засад правової держави у сфері праці, ліквідацію правової безграмотності працівників.

Главу 1 «Трудові відносини» необхідно доповнити статтею з визначенням трудових відносин (індивідуальних і колективних) і перенести її до книги першої «Загальні положення», оскільки в назвах розділів II і III цієї книги, а також у назвах статей 2 та 10 використовується термін «трудові відносини».

Норми глави 3 «Система кваліфікацій» (ст. 106-109) розділу II «Умови праці» мають бути логічним продовженням глави 5 «Оплата праці», а саме ст. 115 «Формування систем оплати праці».

Книга третя «Безпека та здоров'я працівників» повинна бути частиною розділу II «Умови праці».

Оскільки розділи IV «Відповідальність за порушення трудового законодавства» та V «Порядок накладення штрафів» книги шостої «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства» складаються з однієї статті кожний, їх виокремлення в структурі проекту ТК є недоцільним.

Отже, прийняття ТК пов'язано з довготривалими очікуваннями українського суспільства і міжнародної спільноти щодо дії в Україні правового документу, який забезпечить зацікавленість та можливості працювати і жити в країні, де високо цінується праця і працівник. В умовах війни значно підвищується актуальність прийняття зведеного правового документу, що на законодавчому рівні регламентує систему управління сферою праці. Відповідальність і опікування держави трудовою сферою та людиною праці має стати лейтмотивом для повернення вимушених біженців від війни назад до України, посилення бажання забезпечити успішну розбудову економіки України у воєнний та повоєнний періоди. Саме держава повинна правовими нововведеннями підтримати та зміцнювати стійкість працівника в системі трудових відносин шляхом дбайливого та грамотного ставлення до людини праці, яка продовжує трудову діяльність в умовах війни, підтримує економіку країни, дбає про себе та членів своєї родини, незважаючи на втрати, психологічні травми та фізичне навантаження. Тільки людиноцентрична політика держави, її спрямування на збереження, повернення та розвиток трудового потенціалу, удосконалення трудових відносин і сфери праці є запорукою збереження нації, наближення Перемоги та успішного повоєнного відновлення України.

Доцільно підтримати прогресивні законодавчі ініціативи, змінити/вилучити правові норми, які обумовлюють обмеження трудових прав, знижують рівень

соціальної захищеності працівників, посилюють нерівність прав працівників і роботодавців, знижують роль, права і обов'язки та відповідальність держави за якість управління трудовою сферою, не ініціюють систему державного управління трудовою сферою до її позитивного впливу на економічне зростання. Особливої уваги та конструктивізму потребують правові положення проєкту ТК, які доцільно доопрацювати для узгодження з правовими нормами, стандартами, вимогами та директивами ЄС, Європейської комісії, Міжнародного бюро праці тощо.

До кола обов'язків держави в проєкті ТК доцільно виписати ті правові регламентації, без яких неможливий прогресивний розвиток національної економіки, повоєнна розбудова України. Це – забезпечення прогнозування змін у трудовій сфері під впливом наслідків війни та цифровізації; розробка та реалізація стратегії збереження і повернення трудового потенціалу країни; забезпечення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників, посилення дієвості судової системи захисту трудових прав працівників; сприяння розвитку пріоритетних галузей економіки щодо їх кадрового забезпечення; створення умов для забезпечення гідної праці; поширення прав, обов'язків і відповідальності Мінекономіки України за стан трудової сфери; підвищення ролі і готовності інспекції праці до роботи в умовах війни та цифровізації; перехід від каральних до конструктивних дій у подоланні порушень; зміна методик оцінювання результатів діяльності органів виконавчої влади з включенням до них показників розвитку сфери праці.

Запорукою прогресивного повоєнного відродження України має стати саме людиноцентрична модернізація ринку праці. Функціонування ринку праці не має підкорюватися виключно економічній кон'юктурі, а має слугувати містком узгодження потреб економіки та якості життя населення, сприяти економічній інклюзії людей та створенню громадянами власних умов професійної і підприємницької самореалізації⁵. Перевага принципів партнерства, прозорості та демократії не тільки в царині електоральної політики, а й сфері праці має стати провідною в українському суспільстві. Соціальна злагода, реальне збалансування підприємницьких і трудових інтересів є запорукою стратегічної стійкості та відтворюваності української економіки і соціуму. Тільки справедлива збалансованість прав і реальних можливостей роботодавців і найманих працівників

⁵ Повоєнне відродження України. Візія відділення економіки Національної академії наук України. URL: https://ndc-ipr.org/media/posts/presentations/%D0%92%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F_%D0%92%D0%95_%D0%9D%D0%90%D0%9D%D0%A3.pdf

забезпечуватиме відкритість каналів соціальної мобільності, створить нові можливості накопичення людського та соціального капіталу країни.

Пріоритетні завдання реформування трудового законодавства України на засадах людиноцентричної моделі мають включати:

- ✓ розбудову публічного (розширеного) соціального діалогу в країні,
- ✓ відновлення соціального діалогу в сфері праці через активну діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її територіальних та галузевих рад;
- ✓ посилення ролі й відповідальності держави за рівень та якість управління трудовою сферою;
- ✓ недопущення згортання, зниження ролі й впливу інститутів колективного захисту найманої праці;
- ✓ створення при Мінекономіки України, тристоронньої робочої групи за участю соціальних партнерів, провідних науковців і фахівців у сфері трудового права для доопрацювання підготовленого проекту ТК із залученням програм міжнародної технічної допомоги та проектів, що реалізуються у сфері реформування трудового законодавства України (зокрема під егідою МОП);
- ✓ забезпечення збалансованості положень Трудового кодексу України, які визначають політику на ринку праці, зі змістом дорожньої карти інтеграції України до ЄС;
- ✓ вилучення з проекту ТК дискримінаційних норм, врахування конструктивних пропозицій з боку держслужбовців, науковців, профспілок, роботодавців й забезпечення публічного обговорення доопрацьованого варіанту проекту ТК;
- ✓ Забезпечення процесу погодження змісту норм, положень і статей проекту ТК сторонами соціального діалогу на засіданнях Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР);

Оптимістичний прогноз формування й прийняття Трудового Кодексу України на підґрунті людиноцентричної моделі розвитку⁶ забезпечить певні переваги його впровадження. Будуть подолані розбіжності з вимогами ЄС, суперечності між цінностями, прийнятими ЄС, та застарілими ідеями вітчизняного трудового права. Будуть враховані кращі світові практики регулювання новітніх і нетрадиційних

⁶ Повосенне відродження України. Візія відділення економіки Національної академії наук України. URL: https://ndc-ipr.org/media/posts/presentations/%D0%92%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F_%D0%92%D0%95_%D0%9D%D0%90%D0%9D%D0%A3.pdf

форм зайнятості, зросте захист трудових прав працівників, максимально спростяться процедури адміністрування і документообігу кадрової роботи для зменшення навантаження на роботодавця. Судова система забезпечуватиме справедливе, оперативне та недороге вирішення трудових спорів. Створюватимуться умови для модернізації ринку праці, стане прозорішим інституційне оформлення механізму взаємодії роботодавців та найманої робочої сили. Збалансованість попиту на робочу силу та пропозиції буде досягатися за рахунок розширення та вдосконалення послуг посередництва в пошуку роботи, коректного працевлаштування та звільнення. Новітня система буде базуватися на передових цифрових технологіях створення, збирання, обробки та регулювання доступності даних щодо вакансій і претендентів на роботу шляхом мережево-центричної архітектури, що поєднує як державних, так і приватних суб'єктів на ринку посередницьких послуг, які взаємодіють на основі інтегрованого софту та стандартизованих протоколів даних.

Ці позитивні очікування від прийняття та реалізації узгодженого проєкту Трудового Кодексу будуть досягнуті за умов врахування конструктивних пропозицій, рекомендацій та зауважень, а також вміння домовлятися, узгоджувати позиції, злагоджено приймати рішення, реалізовувати законодавчі норми.

Зауваження і пропозиції щодо окремих статей проєкту подані у додатку 1 (підготовлені науково-педагогічними працівниками Інституту соціально-трудова відносин і кафедрою соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана) та додатку 2 (підготовлені науковими співробітниками Інституту економіки промисловості НАН України).

ПОСТАТЕЙНІ ЗАУВАЖЕННЯ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

(підготовлено науковцями Інституту соціально-трудових відносин та кафедрою соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана)

Чинний Кодекс законів про працю України	Проект Трудового кодексу України	Коментарі
Кодекс законів про працю	Трудовий кодекс	Відповідно до українського правопису використовується слово «праця», а не «труд». Тому назва кодексу законів про працю більш правильна.
<p>Стаття 153. Створення безпечних і нешкідливих умов праці</p> <p>На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу.</p> <p>....</p>	<p>Стаття 7. Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці</p> <p>Стаття 25. Основні обов'язки роботодавця</p> <p>...</p> <p>3) створення працівникам безпечних та здорових умов праці;</p> <p>...</p> <p>Стаття 31. Трудовий договір</p> <p>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.</p>	<p>За текстом Проекту використовуються різні варіації умов праці, однак відсутні визначення та відмінності між видами умов праці - належні, безпечні і здорові.</p> <p>Якщо це синоніми, варто зупинитися на одному з термінів. Якщо це різні поняття, потрібно дати їх визначення або пояснити відмінності. Створення певних умов праці - належних, безпечних і або здорових може потребувати відмінних обсягів фінансування.</p>

<p>Стаття 5¹. Гарантії забезпечення права громадян на працю</p> <p>Держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України:</p> <p>вільний вибір виду діяльності;</p> <p>безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;</p> <p>надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти;</p> <p>безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;</p> <p>компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;</p> <p>правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;</p> <p>правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у</p>	<p>Стаття 7. Гарантії прав на належні, безпечні і здорові умови праці</p> <p>1. Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці.</p> <p>2. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працевдатності людини у процесі трудової діяльності встановлюється цим Кодексом та іншими законами, прийнятими відповідно до цього Кодексу.</p> <p>3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у кожному аспекті, пов'язаному з роботою. У разі запровадження дистанційної роботи відповідальність за забезпечення безпечних умов праці та вжиття заходів зі збереження життя та здоров'я покладається на працівника.</p> <p>Стаття 21. Основні права працівників</p> <p>1. Основними правами працівника є:</p> <p>1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;</p>	<p>Стаття «Гарантії забезпечення права на працю» має бути у оновленому КЗпП, адже це основа для здійснення трудової діяльності. Право на працю передбачене Ст 43. Конституції України, у якій зазначено, що «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».</p> <p>Проект Трудового кодексу обмежується основними правами працівників, серед яких є право на працю (згідно з проектом це право полягає лише у вільному виборі праці чи погодженні на неї та у праві припинити трудові відносини), та гарантіями на належні, безпечні і здорові умови праці. Водночас чинна редакція Кодексу передбачала гарантії на безоплатне сприяння державними службами у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні..., безоплатне навчання безробітних..., тощо. Тобто фактично звужуються гарантії, що суперечить ст. 22 Конституції України, де зазначено «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод».</p>
---	---	--

сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності.		
Відсутні	<p>Стаття 19. Суб'єкти трудових відносин</p> <p>1. Суб'єктами трудових відносин є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) працівник; 2) роботодавець; 3) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а у колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 4) організації роботодавців та їх об'єднання; 5) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. <p>Стаття 30. Підстави виникнення трудових відносин</p> <p>1. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Серед суб'єктів відсутнє згадування про суб'єктів, які представляють одну з сторін трудових відносин – державу, що в подальшому може негативно позначитися на системі укладання колективних угод.</p> <p>Стаття 168. Підготовка до ведення колективних переговорів</p> <p>...</p> <p>2. Колективні переговори щодо укладення колективних угод ведуться на дво- чи тристоронній основі, ...</p>	<p>Серед суб'єктів відсутнє згадування про суб'єктів, які представляють одну з сторін трудових відносин – державу, що в подальшому може негативно позначитися на системі укладання колективних угод. Водночас, у ст. 168 зазначається про можливість ведення колективних переговорів на тристоронній основі.</p>
<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник</p>	<p>Стаття 31. Трудовий договір</p> <p>1. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах</p>	<p>Не усі угоди можна назвати трудовими, які виконуються в інтересах роботодавця. Адже до трудової діяльності не належить незаконна чи нелегітимна діяльність. Інтересами роботодавця</p>

<p>зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.</p>	<p>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.</p>	<p>може бути і привласнення чужого майна і виготовлення незаконної продукції (наркотики напр.). Таким чином формулювання «виконувати роботу, визначену цією угодою» буде більш коректним і правильним.</p>
<p>Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу</p> <p>Перелік категорій працівників для яких випробування не проводиться для:</p> <p>осіб, які не досягли 18-ти років;</p> <p>молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;</p> <p>молодих спеціалістів після закінчення ЗВО;</p> <p>осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної служби;</p> <p>осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;</p> <p>осіб, обраних на посаду;</p> <p>переможців конкурсного відбору на</p>	<p>Стаття 39. Умова про випробування при прийнятті на роботу</p> <p>Не встановлюється випробування:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) особи, яка не досягла 18 років; 2) вагітні жінки; 3) строком до 12 місяців; 4) особи з інвалідністю, направлені на роботу відповідно до висновку медико-соціальної експертної комісії; 5) особи, обрані на посаду; 6) в інших випадках, передбачених законом. 	<p>Перелік категорій для яких не встановлюється випробування значно менший. Зокрема, до даного переліку не включено:</p> <p>молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;</p> <p>молодих спеціалістів після закінчення ЗВО;</p> <p>осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної служби;</p> <p>переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;</p> <p>осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p> <p>одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>осіб на тимчасові та сезонні роботи;</p> <p>внутрішньо переміщених осіб.</p>

<p>заміщення вакантної посади;</p> <p>осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;</p> <p>вагітних жінок;</p> <p>одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;</p> <p>осіб на тимчасові та сезонні роботи;</p> <p>внутрішньо переміщених осіб.</p> <p>Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством</p> <p>Обмеження випробування для робітника не більше 1 місяця</p>		<p>Відсутня норма і щодо обмеження випробування для робітника не більше 1 місяця.</p> <p><i>Тобто, по факту маємо звуження прав працівників.</i></p> <p><i>Доцільно цей перелік залишити у такому вигляді, як він і був раніше, а роботодавці можуть укласти строковий договір на менш короткий термін.</i></p>
<p>Відсутні</p>	<p>Стаття 43. Види трудового договору</p> <p>1. З урахуванням особливостей організації роботи та їх змісту, трудові договори можуть бути:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) безстроковий трудовий договір; 2) строковий трудовий договір; 3) трудовий договір про сезонну роботу; 4) трудовий договір з нефіксованим робочим часом; 5) учнівський трудовий договір; 	<p>Дана стаття подає види трудових договорів за різними ознаками, що є не зовсім зрозуміло і на практиці може призвести до неоднозначних трактувань. Так, перших три позиції – це види договорів за терміном дії: строковий, безстроковий і на певний сезон. Інші поділяються за типом зайнятості і категоріями працівників і вони можуть бути як сезонні так і строкові і безстрокові.</p> <p>Доцільно дану статтю розділити і викласти у</p>

	<p>6) трудовий договір з домашнім працівником; 7) трудовий договір про надомну роботу; 8) трудовий договір про дистанційну роботу.</p> <p>Стаття 44. Строковий трудовий договір 28 1. Строковим є трудовий договір, який укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи...</p>	<p>такій редакції:</p> <p>Стаття 43. Види трудового договору 1. В залежності від терміну дії трудовий договір може бути: 1) безстроковий трудовий договір; 2) строковий трудовий договір; 3) трудовий договір про сезонну роботу.</p> <p>2. З урахуванням особливостей організації роботи окремих категорій працівників, а також типу зайнятості зазначені у п.1. даної статті трудові договори можуть бути: 1) учнівський трудовий договір; 2) трудовий договір з домашнім працівником; 3) трудовий договір з нефіксованим робочим часом; 4) трудовий договір про надомну роботу; 5) трудовий договір про дистанційну роботу</p> <p>Далі доцільно дати статті, які визначають особливості основних видів договорів, а саме ст.44. «Безстроковий трудовий договір» (на даний час у проекті така стаття відсутня взагалі); ст. 45 «Строковий трудовий договір» (у проекті – це стаття 44); ст. 46 «Трудовий договір про сезонну роботу» (у проекті – це стаття 47); Статті 45 та 46 вважати відповідно статтями 47 та 48.</p> <p>Назву статті 49 змінити на «Особливості трудового договору для окремих категорій працівників». У цій статті у першій частині викласти особливості учнівського трудового договору (у проекті – це ст.49), а у другій – трудового договору з домашнім працівником (у проекті це ст. 50).</p>
--	--	---

		Назва статті 50 пропонується така: «Особливості трудового договору за типами зайнятості». У ній трьома частинами викласти те що у проекті є у ст. 48, 51 та 52.
Відсутні	<p>Стаття 47. Трудовий договір про сезонну роботу</p> <p>1. Трудовий договір про сезонну роботу укладається для виконання сезонних робіт. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних та кліматичних умов виконуються, а протягом певних періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців підряд протягом дванадцяти місяців, та які включені до переліку сезонних робіт і сезонних галузей...</p>	<p>Редакційно не вірно подано визначення сезонних робіт.</p> <p><i>Пропонуємо викласти у такій редакції:</i></p> <p>Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних та кліматичних умов не можуть виконуватися протягом усього року, а виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців підряд протягом дванадцяти місяців, та які включені до переліку сезонних робіт і сезонних галузей...</p>
Відсутні	<p>Стаття 47. Трудовий договір про сезонну роботу</p> <p>...</p> <p>5. При розірванні трудового договору про сезонну роботу з ініціативи роботодавця, з підстав, передбачених у пунктах «а» і «б» абзацу першого частини четвертої цієї статті працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі тижневого середнього заробітку, а в разі призову або вступу на військову службу – в розмірі 14 середньоденних заробітних плат.</p>	<p>Варто використовувати один вимірник для різного роду допомог, компенсацій. В більшості положень Проекту використовується середньоденна заробітна плата.</p> <p>Доцільно даний пункт викласти у такій редакції:</p> <p>5. При розірванні трудового договору про сезонну роботу з ініціативи роботодавця, з підстав, передбачених у пунктах «а» і «б» абзацу першого частини четвертої цієї статті працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі 7 середньоденних заробітних плат, а у разі призову або вступу на військову службу – в розмірі 14 середньоденних заробітних плат</p>
Відсутні	<p>Стаття 50. Трудовий договір з домашнім працівником</p> <p>1. Домашній працівник – це фізична особа, яка займається домашньою працею у межах трудових відносин з роботодавцем.</p>	<p>п.8 статті 50 суперечить Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до якого (ст.4) участь найманих працівників у державному</p>

	<p>....</p> <p>8. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється на засадах добровільності...</p> <p>Стаття 23. Роботодавець</p> <p>1. Роботодавець – юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю..</p>	<p>соціальному страхуванні є обов'язковою.</p> <p>Довідково:</p> <p>Стаття 4 вказаного закону передбачає, що «... фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту)» є платниками ЄСВ.</p>
<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>...</p> <p>7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;</p> <p>8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;</p>	<p>Стаття 63. Підстави припинення трудового договору</p> <p>1. Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>відсутнє</p>	<p>Підстава , передбачена п.7. 8² с.36 КЗпП є доречною</p>
<p>Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника</p>	<p>Стаття 64. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не менше ніж за 14 календарних днів.</p>	<p><i>Доцільно викласти в такій редакції</i></p> <p>1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій (з обов'язковим накладенням КЕПу), не менше ніж за 14 календарних днів.</p> <p>Коментар: у разі відсутності вимоги щодо обов'язкового накладення електронного цифрового підпису – можуть виникнути проблеми через недобросовісні дії інших</p>

		працівників, які від імені особи можуть надіслати заяву про звільнення.
Відсутні	<p>Стаття 69. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності</p> <p>1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.</p> <p>Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.</p> <p>Строковий трудовий договір, укладений на строк до 365 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.</p> <p>.....</p>	<p>Пункт 3 суперечить п. 1 (виділено жирним). Тому необхідно додати:</p> <p>Строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більше 10 робочих днів підряд або 15 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності за винятком випадків, передбачених у п.3. цієї статті.</p> <p>Строковий трудовий договір, укладений на строк до 365 календарних днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більше 40 робочих днів підряд або 60 робочих днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності. за винятком випадків, передбачених у п.3. цієї статті.</p>

	<p>3. За працівником, який тимчасово втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.</p>	
Відсутні	<p>Стаття 70. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу</p> <p>....</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, іншу наявну роботу (посаду). У разі не укладення з цим працівником нового трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат.</p>	<p>Компенсація у розмірі визначеному трудовим договором, але не менше 20 середньоденних заробітних плат є неадекватною. Враховуючи, що залишається норма щодо повідомлення працівника у разі звільнення за ініціативою роботодавця не пізніше ніж за 2 місяці до розірвання контракту, то у даному випадку компенсація має бути у розмірі не менше 45 середньоденних заробітних плат.</p>
<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених</p>	<p>Стаття 74. Гарантії працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>....</p> <p>3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які мають дітей віком до півтора року, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.</p>	<p>Звуження гарантій. У КЗпП передбачена заборона звільнення жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а в Проекті – лише до 1,5 року. Також у Проекті додано чоловіка або іншого представника дитини. Загалом виходить, що працівника, який має дитину віком до 1,5 року не можливо звільнити хіба у випадку ліквідації юридичної особи. Вважаю, що така гарантія має бути надана одному із батьків.</p> <p>Пропонуємо викласти у такій редакції:</p> <p>....</p> <p>3. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками, жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком,</p>

<p>жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.</p>		<p>іншим законним представником дитини, які мають дітей віком до трьох років, у разі відсутності роботи у іншого члена подружжя, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.</p>
<p>Стаття 65. Граничні норми застосування надурочних робіт</p> <p>Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.</p> <p>Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.</p>	<p>Стаття 84. Робочий час та його тривалість п 3.</p> <p>....</p> <p>Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 360.</p> <p>...</p>	<p>Суттєво збільшено річну норму надурочних робіт, що суперечить ст. 22 Конституції України У чинній редакції КЗУ «Про працю» передбачено не більше 120 годин надурочних робіт на рік. Водночас, у Проекті пропонується 360 годин.</p> <p>Тобто фактично закладена норма, яка суттєво звужує права працівників.</p> <p>п.3. абз.2. доцільно викласти в такій редакції: Кількість надурочних годин протягом календарного року не повинна перевищувати 120.</p>
<p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт</p> <p>До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:</p> <p>1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);</p> <p>2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);</p> <p>3) працівників, які навчаються в</p>	<p>Стаття 84. Робочий час та його тривалість ...</p> <p>8. До надурочних робіт забороняється залучати:</p> <p>1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року;</p> <p>2) осіб, молодших вісімнадцяти років.</p>	<p>Некоректним є застосування словосполучення «жінок, які вигодовують дитину», а також зниження віку дитини до півтора року. Така зміна суперечить ст 22 Конституції України, оскільки звужує права жінок, які мають дітей віком від 1,5 до 3-х років.</p> <p>Доцільно залишити правову норму з чинного КЗПП, а саме:</p> <p>8. До надурочних робіт забороняється залучати:</p> <p>1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> <p>п.3 КЗпП необхідно залишити, але в дещо іншій інтерпретації, оскільки працівники, які навчаються без відриву від виробництва можуть бути старші ніж 18 років і не підпадати під п.2.</p>

<p>загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).</p>	<p>Відсутня</p>	<p>Водночас, працівник, залучений до надурочних робіт не матиме змоги повноцінно навчатися. До цієї категорії слід додати і працівників, що навчаються без відриву від виробництва у закладах освіти. <i>Доцільно додати п.3 у такій редакції:</i> ... 3) працівників, які навчаються у професійно-технічних училищах, закладах передвищої та вищої освіти без відриву від виробництва, у дні занять.</p>
<p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).</p>	<p>Стаття 84. Робочий час та його тривалість ... відсутня</p>	<p>Стаття 84. Робочий час та його тривалість ... Після п.9 даної статті додати п.10 у такій редакції: Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою. Усі наступні пункти вважати 11, 12 і т.д.</p>
<p>Стаття 56. Неповний робочий час ... На просьбу 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.</p>	<p>Стаття 85. Неповний робочий час ... 3. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.</p>	<p>Оскільки більшість законодавчих актів у сфері законодавства про працю втрачають свою силу з моменту набрання чинності цього Проекту, то абз.3. п.3 є просто декларацією і це призведе до звуження прав працівників. Також звужені права і жінок, які мають дітей до 14 років або дитину з інвалідністю. Окрім зазначеного, вислів «вигодовують дитину» є не зовсім коректним. Враховуючи вище наведене, <i>доцільно п.3. викласти в такій редакції:</i> 3. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання: 1) вагітних жінок та жінок, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з</p>

		інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.
Стаття 55. Заборона роботи в нічний час Забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); ...	Стаття 86. Робота в нічний час ... 6. Забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року ...	Некоректним є застосування словосполучення « жінок, які вигодовують дитину », а також зниження віку дитини до півтора року. Така зміна суперечить ст 22 Конституції України, оскільки звужує права жінок, які мають дітей віком від 1,5 до 3-х років. Доцільно залишити правову норму з чинного КЗПП
Стаття 55. Заборона роботи в нічний час ... Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених <u>статтею 175</u> цього Кодексу.	Стаття 86. Робота в нічний час Норма відсутня	Зважаючи на наявність фактів виховування дітей одиницями матерями (батьками) доцільно доповнити ст.86 пунктом .8. і викласти його в такій редакції: 8. Робота працівників, які є одиницями матерями (батьками), у нічний час допускається лише за їхньою згодою.
	Стаття 94. Відпустки та їх види ... 3. Встановлюються такі види відпусток: 1) щорічна основна оплачувана відпустка (стаття 95 цього Кодексу) та інші щорічні додаткові оплачувані відпустки, передбачені законом; 2) відпустки у зв'язку з навчанням (стаття 97 цього Кодексу); 3) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 98 цього Кодексу); відпустка для догляду за дитиною (стаття 99	Законом України «Про відпустки», який був оновлений у листопаді 2023 року виділено « Творчі відпустки ». Вона була також передбачена і у КЗпП статтею 77. У проєкті трудового кодексу вона відсутня. Також відсутній і такий вид відпусток як « Відпустка для підготовки та участі у змаганнях », що була передбачена ст.77 ¹ КЗпП. Дані види відпусток доцільно не лише зберегти, але й зобов'язати роботодавця їх надавати. Зокрема, у закладах освіти, творча відпустка є цілком доречною. Щоправда можна обмежити надання такої відпустки не частіше як 1 раз на 5

	<p>цього Кодексу); відпустка працівникам, які усиновили дитину (дітей) (стаття 100 цього Кодексу); відпустка при народженні дитини (стаття 101 цього Кодексу); відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 102 цього Кодексу). 4) відпустки без збереження заробітної плати (стаття 105 цього Кодексу). 4. Законодавством, колективним договором (угодою) та/або трудовим договором можуть встановлюватись інші види оплачуваних відпусток.</p>	<p>років. А деталі передбачити у колективному чи трудовому договорі.</p>
<p>Стаття 91. Збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції</p> <p>За працівником, який створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців від дати початку їх впровадження. Попередні розцінки зберігаються і в тих випадках, коли автор зазначених об'єктів інтелектуальної власності раніше не виконував роботи, норми і розцінки на яку змінено у зв'язку з їх впровадженням, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.</p> <p>За іншими працівниками, які допомогли авторові у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Незважаючи на те, що ця норма на практиці застосовується вкрай рідко, все ж доцільно її залишити, оскільки її відсутність звужує гарантії працівника</p>

<p>раціоналізаторської пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців.</p>		
<p>Закон про відпуски</p> <p>Стаття 4. Види відпусток</p> <p>1) щорічні відпуски: основна відпустка (стаття 6 цього Закону); додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону); додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону); інші додаткові відпуски, передбачені законодавством;</p> <p>2) додаткові відпуски у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);</p> <p>3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);</p> <p>3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-1 цього Закону);</p>	<p>Стаття 94. Відпуски та їх види 3. Встановлюються такі види відпусток:</p> <p>1) щорічна основна оплачувана відпустка (стаття 95 цього Кодексу) та інші щорічні додаткові оплачувані відпуски, передбачені законом;</p> <p>2) відпуски у зв'язку з навчанням (стаття 97 цього Кодексу);</p> <p>відсутня</p>	<p>Втрачає чинність з моменту введення в дію Трудового кодексу</p> <p>Якщо Закон про відпуски втрачає чинність, то яким Законом інші додаткові відпуски будуть передбачатися. Доцільно повернути діючі в чинному законодавстві додаткові відпуски і виписати їх у ст 94 Проекту ТК.</p> <p>Незважаючи на те що цим видом відпусток останнім часом практично не користуються – вона має бути передбачена у Проекті ТК, хоча б для наукових, науково-педагогічних працівників та педагогічних працівників</p>
<p>Стаття 182¹. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи</p> <p>Одному з батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування</p>	<p>Стаття 102. Відпустка працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи</p> <p>1. Відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:</p> <p>1) матері та батьку двох або більше дітей віком до 15 років; 2) матері та батьку дитини (дітей) з інвалідністю віком до 18 років; 3)</p>	<p>В діючому трудовому законодавстві передбачено більшу тривалість днів відпусток за однією підставою – 10 календарних днів, а за декількома підставами – 17 календарних днів, тобто іде звуження прав працівників, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що призведе до зниження соціальної захищеності даної категорії працівників</p>

<p>матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу).</p> <p>За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.</p> <p>Зазначена у частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 цього Кодексу, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 80 цього Кодексу</p>	<p>одиноким матері та батьку; 4) матері та батьку повнолітніх сина або дочки з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; 5) особі, яка усиновила дитину (дітей); 6) опікуну (піклувальнику) дитини (дітей) або особи (осіб) з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; 7) одному з прийомних батьків; 8) одному з батьків-вихователів.</p> <p>2. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки, передбачених пунктами 1-4 частини першої цієї статті, її загальна тривалість не може перевищувати 10 календарних днів.</p>	
<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати</p> <p>Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.</p>	<p>Стаття 113. Мінімальна заробітна плата</p> <p>Норма відсутня</p>	<p>Індексація є гарантією держави і не може бути скасована, так як звуження змісту прав і свобод не допускається. Дана гарантія відображає зміст права на працю і гідну винагороду за неї.</p>
<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p><i>Для довідки:</i></p> <p>Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати</p>	<p>Стаття 113. Мінімальна заробітна плата</p> <p>....</p> <p>3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема: потреб працівників та їх сімей;</p> <p>загального рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні;</p> <p>розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;</p> <p>...</p>	<p>Доцільно додати слово «фактичного», оскільки фактичний прожитковий мінімум визначається на основі мінімального набору продовольчих і непродовольчих товарів і послуг, які визначені Кабінетом Міністрів України і які передбачають задоволення мінімальних потреб людини. Тобто п.3. абз.4 викласти у такій редакції</p> <p>фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;</p> <p>Ця норма є некоректною, оскільки прожитковий</p>

<p><i>Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.</i></p> <p><i>Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</i></p> <p>Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати</p> <p><i>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.</i></p> <p><i>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</i></p> <p><i>Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік</i></p>	<p>Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого відповідно до статті 4 Закону України «Про прожитковий мінімум», за січень – червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати.</p> <p>...</p>	<p>мінімум відповідно до ст.4. ЗУ «Про прожитковий мінімум» мав би встановлюватися на основі затверджених мінімальних наборів продуктів харчування та непродовольчих товарів і послуг. Проте в Україні вже більше 10 років всупереч даному положенню прожитковий мінімум встановлюється без врахування зазначених норм і його офіційний розмір з кожним роком стає все більш віддаленим від фактичного.</p> <p>Для довідки. Стаття 4. Порядок встановлення та затвердження прожиткового мінімуму</p> <p><i>Прожитковий мінімум встановлюється Кабінетом Міністрів України після проведення науково-громадської експертизи сформованих набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів і набору послуг.</i></p> <p><i>Порядок проведення науково-громадської експертизи встановлюється на принципах соціального партнерства та затверджується Кабінетом Міністрів України.</i></p> <p><i>Прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення, щороку затверджується Верховною Радою України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік. Прожитковий мінімум публікується в офіційних виданнях загальнодержавної сфери розповсюдження</i></p>
	<p>Стаття 113. Мінімальна заробітна плата</p> <p>5. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються: суми, на які підвищується оплата праці</p>	<p>Доповнити перелік такими виплатами: премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування; винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні</p>

	<p>відповідно до статті 114 цього Кодексу – незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо);</p> <p>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;</p> <p>премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків виплати заробітної плати</p>	<p>винагороди за вислугу років (стаж роботи).</p> <p>Викласти в такій редакції:</p> <p>5. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:</p> <p>суми, на які підвищується оплата праці відповідно до статті 114 цього Кодексу – незалежно від способу встановлення такого підвищення (доплата, надбавка, підвищення окладу тощо);</p> <p>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;</p> <p>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); премії до святкових і ювілейних дат; сума індексації заробітної плати; сума компенсації втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків виплати заробітної плати.</p> <p>Включення премій до заробітної плати під час обчислення її для забезпечення мінімального розміру унеможливорює виконання заробітною платою мотиваційної функції та заохочення роботодавцем працівника до поліпшення результатів праці.</p>
<p>Стаття 96. Системи оплати праці</p>	<p>Стаття 115. Формування систем оплати праці</p>	<p>Проект не містить навіть натяку на перелік систем оплати праці, як це було у КЗпП. Варто</p>

<p>Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.</p>	<p>Відсутні</p> <p>1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються роботодавцем у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами. Роботодавець встановлює норми праці, виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної статтею 84 цього Кодексу.</p>	<p>було б цей перелік залишити, доповнивши їх сучасними системами оплати праці, наприклад, грейдовою.</p> <p>Обов'язково потрібно зазначити яким чином встановлюються умови оплати праці у разі відсутності колективного договору, щоб не допустити встановлення роботодавцем умов оплати праці в односторонньому порядку без погодження з найманими працівниками.</p> <p>Викласти пункт 1 у такій редакції:</p> <p>1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються роботодавцем у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами.</p> <p>Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Роботодавець встановлює норми праці, виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної статтею 84 цього Кодексу</p>
	<p>Стаття 115. Формування систем оплати праці</p> <p>2. При формуванні систем оплати праці,</p>	<p>Не обґрунтованою є відмова від тарифної системи та її аналогів. Це має бути закріплено на законодавчому рівні.</p>

	<p>здійсненні нормування праці роботодавець проводить консультацій з представниками працівників.</p>	<p>Пункт 2 доповнити та викласти в такій редакції:</p> <p>2. 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 професійні стандарти, а вразі відсутності – кваліфікаційні характеристики (довідники). При формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці роботодавець проводить консультацій з представниками працівників.</p>
	<p>Стаття 115. Формування систем оплати праці</p> <p>3. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем здійснюється роботодавцем, у тому числі з урахуванням професійних стандартів, а у разі їх відсутності – кваліфікаційних характеристик професій.</p>	<p>Неправомірним є розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем роботодавцем самостійно, без врахування інтересів найманих працівників і погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Викласти пункт 3 в такій редакції:</p> <p>3. Розподіл виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем здійснюється роботодавцем згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.</p>
	<p>Стаття 115. Формування систем оплати праці</p>	<p>Прив'язка до втрат роботодавця під час визначення поняття «аналогічна праця» (пункт 4)</p>

	<p>4. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація.</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 потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота.</p>	<p>не є обґрунтованим.</p> <p>Пункт 4 викласти в такій редакції: 4. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалась будь-яка дискримінація. Чоловікам і жінкам за аналогічні роботи виплачується однакова заробітна плата. Аналогічні роботи – це роботи, які є однаковими за обсягом, складністю, умовами та режимом праці, значущістю для підприємства, установи, організації й їх виконання потребує однакової кваліфікації від працівника.</p>
	<p>Стаття 115. Формування систем оплати праці</p> <p>6. 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>Іншого поняття як «мінімальний оклад (ставка)» не існує, тому його не потрібно зазначати.</p> <p>Принципово важливо, щоб конкретний розмір визначався колективними угодами та договорами з урахуванням специфіки виду економічної діяльності, галузі тощо.</p> <p>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>Пункт 4 викласти в такій редакції: Мінімальний оклад (ставка) визначається колективними угодами та договорами в розмірі</p>

		не меншому за 70-80 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.
	<p>Стаття 117. Оплата праці на окремих видах робіт</p> <p>3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до цього Кодексу підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється розпорядчим документом роботодавця. У такому разі розмір підвищення, визначеного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою.</p>	<p>Неправомірним є розподіл встановлення умов оплати праці роботодавцем самостійно, без врахування інтересів найманих працівників і погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Пункт 3 викласти в такій редакції:</p> <p>3. У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод відповідно до цього Кодексу підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється розпорядчим документом роботодавця за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У такому разі розмір підвищення, визначеного частиною першою цієї статті, має бути не меншим, ніж встановлено генеральною угодою.</p>
<p>Стаття 100. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я</p> <p>На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці.</p>	<p>Стаття 117. Оплата праці на окремих видах робіт</p> <p>п. 1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору. Визначення шкідливих, особливо шкідливих та</p>	<p>Не припустимо, щоб перелік робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці визначався виключно за результатами атестації робочих місць</p> <p>Перелік робіт визначається роботодавцем, а не Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Погіршуються умови праці, перелік таких робіт фактично визначається роботодавцем.</p> <p>Таке формулювання по суті означає, що перелік</p>

<p>Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>небезпечних умов праці здійснюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо інше не передбачено законодавством.</p>	<p>зазначених робіт затверджується роботодавцем. Примітка - якщо інше не передбачене законодавством, по-суті не має бути сили, оскільки відсутнє зобов'язання для відповідного органу передбачити щось, наприклад затвердити такий перелік робіт.</p> <p>Доцільно п.1. викласти в такій редакції: Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, а також положень генеральної, галузевої (міжгалузевої) і територіальної угод, колективного договору.</p> <p>Перелік робіт із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці визначається Кабінетом Міністрів України. Визначення шкідливих, особливо шкідливих та небезпечних умов праці здійснюється на основі визначеного КМУ переліку та за результатами атестації робочих місць за умовами праці.</p>
<p>Відсутні</p>	<p>Стаття 120. Форма та строки виплати заробітної плати</p> <p>...</p> <p>3. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань та/або в будь-якій негрошовій формі не допускається...</p>	<p>Потрібні зміни у Закон України «Про зайнятість населення», яким передбачено «...одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі...».</p>

Постатейні зауваження до проєкту Трудового кодексу та пропозиції щодо його удосконалення під керівництвом та за участю проректора з науково-педагогічної роботи, директора інституту соціально-трудових відносин, д.е.н., проф. А.М. Колота підготували: д.е.н, проф. Лопушняк Г.С., д.е.н, проф. Цимбалюк С.О., к.е.н, доц. Кицак Т.Г., к.е.н, доц. Поплавська О.М., к.е.н, доц. Рудакова С.Г., к.е.н, доц. Щетініна Л.В., к.е.н, доц. Даниленко О.А.)

ПОСТАТЕЙНІ ЗАУВАЖЕННЯ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

(підготовлено науковцями Інституту економіки промисловості НАН
України)

До статті 2. Засади та правові принципи регулювання трудових відносин. Розвиток технологій призводить до зміни змісту трудової діяльності та взаємодії працівника з матеріально-технічними засобами праці, розширення застосування штучного інтелекту, переосмислення концепції роботи і робочого місця. Перед державою і бізнесом стоїть завдання активного впровадження інновацій та нових технологій в економічну діяльність для суттєвого підвищення продуктивності праці, однак при цьому потрібно не витіснити працівників шляхом автоматизації процесів, а забезпечити поєднання можливостей технологій і людей. Ці нові реалії трудової діяльності мають бути відображені у трудовому законодавстві. *Пропонується* доповнити ч. 1 ст. 2 нормою про забезпечення поєднання нових технологій з працівниками та їх взаємне доповнення й інтеграцію з метою забезпечення ефективної зайнятості.

Одним із світових трендів у сфері зайнятості є інтеграція добробуту в роботу для забезпечення лояльності працівників, підвищення продуктивності праці шляхом більшої уваги до потреб персоналу та забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Для України це є дуже важливим питанням, оскільки тривала політика підтримки низької вартості робочої сили, що вважалось конкурентною перевагою економіки, поширення несприятливих і некомфортних умов праці та низький рівень захисту прав працівників обумовили масову трудову міграцію. В умовах зменшення населення, робочої сили та відкритих кордонів ігнорування проблеми добробуту працівників призведе до ще більшого відпливу робочої сили за кордон і зростання дефіциту кваліфікованих працівників. З огляду на це, *пропонується* доповнити ч. 2 ст. 2 нормою про забезпечення дотримання принципів гідної праці та імплементації концепції добробуту в сферу трудових відносин.

До статті 5. Рівність трудових прав, заборона дискримінації та мобінгу (цькування). В пп. 5-6 унормовано право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері

нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування). При цьому обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця. Остання вимога створює підстави для перевантаження судів позовами, а роботодавців – участю у судових засіданнях. З огляду на це, необхідно доповнити п. 6 ст. 5 нормою щодо збалансування відповідних прав та обов'язків сторін трудових відносин, зокрема випадки мобінгу потребують чіткого визначення механізму фіксації таких подій. На нашу думку, питання недопущення випадків психологічного та/або економічного тиску, цькування, висміювання, наклепу, ізоляції, приниження людської гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, сексуальних домагань, створення нестерпних умов праці мають знайти втілення у внутрішніх корпоративних документах, що регулюють і формують корпоративну культуру.

До статей 20 и 23. Треба дефініції роботодавця і працівника уніфікувати з дефініціями, передбаченими у Законі України «Про колективні угоди і договори» від 23.02.2023 № 2023 2937-IX у ст. 2.

До статті 21. Основні права працівників. Доповнити п. 6 словами: «що дорівнює науково обґрунтованому прожитковому мінімуму і систематично коригується за рівнем інфляції».

До статті 25. Основні обов'язки роботодавця. Один із найбільш важливих аспектів сучасної праці – потреба постійного удосконалення професійних навичок, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, що має бути обов'язковою нормою трудових відносин. З огляду на це, *пропонується* доповнити ст. 25 нормою щодо сприяння розвитку професійних компетентностей працівників, створення для працівників умов і можливостей професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у відповідності до вимог виробництва, сфери професійної діяльності та бажання працівника.

Україна вже відчуває нестачу робочої сили і в подальшому ця проблема буде загострюватися через фізичні втрати населення внаслідок воєнних дій, мобілізацію та масштабну міграцію, велику потребу працівників для відбудови і розвитку країни. Важливим внутрішнім джерелом кваліфікованих працівників є особи з інвалідністю, чисельність яких значно зросла внаслідок війни. Однак їх залучення до економіки вимагає створення сприятливих умов та відповідних

робочих місць, що має бути обов'язком роботодавця. З огляду на це, *пропонується* ст. 25 доповнити нормою про створення інклюзивного середовища для залучення до праці та інтеграції до трудових колективів працівників з обмеженими можливостями.

До статті 30. Підстави виникнення трудових відносин. Ст. 29 унормовано, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності 3 і більше з 8 визначених нею ознак трудових відносин. Водночас ст. 30 встановлено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, чим практично нівелюються норми ст. 29.

До статті 38. Зміст трудового договору. У ст. 38 наведений перелік обов'язкових та факультативних положень (додаткових), що має містити трудовий договір. Наявність факультативних положень суперечить ст. 4 Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС⁷, де надання цієї інформації належить до зобов'язань роботодавців та рекомендується включати до колективного договору.

До статті 45. Дія строкового трудового договору. Директива 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк захищає від дискримінації працівників зі строковими трудовими договорами. Згідно з нею, щодо умов праці зі строковими працівниками треба поводитися не менш сприятливо, ніж з постійними працівниками, якщо тільки різне ставлення не є виправдане об'єктивними обставинами. При цьому, на переконання Суду ЄС, поняття «умови праці» не можна розуміти вузько, воно охоплює такі питання, як оплата праці, професійні пенсії, робочий час, оплачувані щорічні відпустки, надбавки за вислугу років, правила зарахування часу виконання строкової роботи до стажу, що дає право на підвищення заробітної плати тощо.

Директива ЄС 1999/70 не встановлює загального зобов'язання держав-членів закріплювати перетворення строкових трудових договорів у безстрокові, а також не встановлює точних умов їх використання. Вона лише вимагає від держав-членів прийняти хоча б один із заходів щодо запобігання неправильному використанню послідовних строкових трудових договорів. Відсутність безумовності та достатньої чіткості при виборі засобів для запобігання зловживанням призводить до великої кількості судових справ з

⁷Директива ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

цього питання. Україні необхідно звернутися до кращих світових практик та відобразити їх у національному трудовому законодавстві у рамках імплементації Директиви ЄС 1990/70. Аналіз проєкту ТК вказує на недостатнє врахування цих аспектів. Він містить норми щодо тривалості періоду між переукладанням строкових договорів, а отже, несе ризики визнання їх неправомірності Судом ЄС в разі вступу України до ЄС. Так, п. 4 ст. 45 визначено, що у випадку, коли строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 30 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Тобто, після перерви у 31 день, може укладатися невизначена кількість таких договорів. Також незрозумілим є використання поняття «продовження трудового договору на невизначений строк» замість «укладання безстрокового трудового договору».

До статті 46. Гарантії працівникам, з якими укладено строковий трудовий договір. Згідно зі ст. 46, працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 180 календарних днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укласти безстроковий трудовий договір. За результатами розгляду вказаної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним безстроковий трудовий договір або надати йому обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий безстроковий трудовий договір. Однак критерії для такої обґрунтованої відмови законодавчо не визначені, тобто можна відмовити з будь-якої причини, що не підпадає під ознаки дискримінації та мобінгу.

Забезпечення недискримінації і рівних можливостей у праці в комунітарному праві ЄС реалізується через дві групи заборон. Перша охоплює критерії, що стосуються особистісних характеристик працівника (стать, раса, етнічне походження, релігія або переконання, вік, сексуальні відносини тощо) та визначені Директивами 2000/43/ЄС про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження, 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, 2004/113/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та постачання товарів і послуг, 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях

працевлаштування і зайнятості. Положення цих директив загалом враховані в проекті ТК. Друга група забороняє дискримінацію щодо осіб, які уклали трудові договори певного виду. Зокрема, йдеться про Директиви 97/81/ЄС та 1999/70/ЄС, що забороняють дискримінацію працівників із неповною зайнятістю та строковими угодами. Будь-яке поводження з працівниками з неповною зайнятістю чи строковою угодою, яке є менш сприятливим, ніж таке, що надають працівникам, котрі працюють повний робочий день чи за безстроковим контрактом, визнається непрямою дискримінацією. У ст. 46 проекту ТК зазначається, що працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами, не можуть створюватися менш сприятливі умови праці, включно з оплатою праці, ніж працівникам, які працюють за безстроковим трудовим договором і виконують рівноцінну роботу. Загалом це є прогресивною нормою. Проте відсутній пропис щодо способу визначення такої дискримінації. Згідно з вищеназваними Директивами ЄС, для вирішення питання, чи дискримінують працівника із неповною зайнятістю або строковою угодою, необхідно провести порівняння його становища зі становищем працівника того ж роботодавця з повною зайнятістю або безстроковим контрактом, який займається тією ж чи подібною роботою (займає посаду), з урахуванням кваліфікації останнього. Якщо постійного працівника для порівняння у роботодавця немає, порівняння здійснюється шляхом посилання на чинний колективний договір, а за його відсутності – на інші колективні угоди чи практику.

До статті 48. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом. У п. б., ч. 2 вміщено норму про дисциплінарну відповідальність працівника за відмову від роботи в базові дні та години. Натомість не передбачено жодної відповідальності роботодавця щодо скасування замовлення. Це суперечить п. 3 ст. 10 Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС⁸.

У п. 8 визначена мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця у 32 години, що становить 17-20% стандартної тривалості робочого часу при 40 годинному робочому тижні. Ця норма є несправедливою, позбавляє стабільної винагороди та фактично являє собою приховану форму безробіття. Використання цієї форми трудового договору має

⁸Директива ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

бути обмежено через врегулювання максимальної тривалості таких договорів між одним і тим самим працівником та роботодавцем.

До статті 51. Трудовий договір про надомну роботу. Необхідно визначити, на кого покладається відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці при укладенні трудового договору про надомну роботу, як це унормовано у випадку укладання договору про дистанційну роботу (ст. 52 п. 3 проекту ТК).

До статті 52. Трудовий договір про дистанційну роботу. Викласти п. 2 в наступній редакції: «Укладення трудового договору про дистанційну роботу забороняється за наявності небезпечних і шкідливих факторів виробництва/надання послуг, що потребують постійного контролю дотримання правил безпеки та охорони праці з боку роботодавця».

Доповнити п. 3 реченням: «Роботодавець компенсує витрати працівника на обладнання та обслуговування дистанційного робочого місця».

До статті 55. Переміщення. В п. 1 вилучити абз. 2, що фактично дублює абз. 1 цього пункту.

До статті 60. Призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору унормовано Законом №2136-ІХ (ч. 1 ст. 13) як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. При цьому призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. Натомість, у проекті ТК призупинення дії трудового договору не обмежується періодом дії воєнного стану і визначається як тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором (ч. 1). У ч. 2 наведений перелік випадків, у яких дія трудового договору призупиняється. Однак трудові відносини практично в усіх цих випадках врегульовані в трудовому законодавстві та не потребують запровадження нового терміну: виконання працівником державних або громадських обов'язків, призову на військову службу (ст. 119 КЗпП України); застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи, відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП

України); відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності (ст. 40, п. 4, ч. 1 КЗпП України); навчання працівника за направленням роботодавця (ст. 122 КЗпП України); участь працівника в законному страйку (ст. 27 КЗпП України); звільнення з ініціативи роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана (ст. 40, ч. 1, п. 2 КЗпП України). Стосовно норми про призупинення трудових відносин на строк вирішення трудового спору про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням його умов, Меморандумом технічних коментарів до проекту Закону України «Про працю» (2022 р.)⁹ рекомендовано її вилучити як дискримінаційну. Також дискримінаційними є норми про призупинення трудового договору роботодавцем у випадку участі працівника у законному страйку (п. 6 ч. 2 ст. 60) або у випадках, передбачених трудовим договором (п. 10 ч. 2 ст. 60). Окрім цього, з економічної точки зору припинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин є легалізацією прихованого безробіття, законодавче унормування якого в країні під час війни та повоєнної розбудови матиме негативні соціальні та економічні наслідки. З огляду на це, ст. 60 *пропонується* виключити.

Взяти до уваги, що зміст Статей 63, 67, 68 проекту ТК містить прямі дискримінаційні норми про припинення трудового договору роботодавцем з підстав, передбачених трудовим договором (п.6 ч.1 ст. 63 Проекту ТК). Законодавчих обмежень таких підстав Проект ТК не містить.

Також Проект ТК містить дискримінаційні норми про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору, а також «у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору». (ст.ст. 67, 68 Проекту ТК). При цьому, перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до цієї статті, визначається самим роботодавцем у трудовому договорі (ч.1 ст.67, ч.1 ст.68 Проекту ТК).

Норма проекту ТК щодо права роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності протягом більш як 80 робочих днів підряд або 100 робочих днів протягом робочого року значно погіршує права працівників, передбачені

⁹ Меморандум технічних коментарів до проекту Закону України «Про працю» (2022 р.). МБП, лютий 2023 р. 96 с.

чинною нормою КЗпП (п.5 ч.1 ст.40) - нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.