



МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

**МЕМОРАНДУМ ТЕХНІЧНИХ ЗАУВАЖЕНЬ
ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ 2015 (УКРАЇНА)**

(неофіційний переклад)

Квітень 2016 р.

Зміст

Резюме рекомендацій	3
Технічна допомога МОП щодо реформи трудового права в Україні	14
Передумови та обґрунтування реформи Трудового кодексу в Україні	14
Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу	14
Правовий висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України.....	15
Попередні зауваження.....	15
Попередня допомога МОП щодо реформи законодавства про працю в Україні	15
Застосовні міжнародні трудові норми.....	16
Національний тристоронній консультативний процес	17
Загальні зауваження.....	17
Особливі зауваження.....	23
I - Основоположні принципи та права в сфері праці	23
Свобода об'єднання та право на ведення колективних переговорів	23
Заборона дискримінації та заохочення гендерної рівності	28
❖ Різниця між захистом вагітності та правами працівників із сімейними обов'язками	36
❖ Право на приватне життя.....	38
Заборона примусової праці	39
Заборона на використання дитячої праці та зайнятості неповнолітніх	40
Інспекція праці та основоположні принципи і права в сфері праці	41
Прикінцеві положення	42
II - Регулювання трудових відносин	44
Визначення трудових відносин та трудового договору	44
Права і обов'язки сторін.....	48
Відсторонення, призупинення та припинення трудових відносин	53
❖ Індивідуальні звільнення	53
❖ Колективні звільнення	59
Робочий час (робочі години)	61
Винагорода і мінімальна заробітна плата	63
Безпека і гігієна праці	65
Інші умови праці	68
Інспекція праці	69
Індивідуальні трудові спори та відповідальність найманих працівників.....	70
Прикінцеві положення і штрафи	71

Резюме рекомендацій

У наведеній нижче таблиці містяться рекомендації Бюро щодо положень проекту Трудового кодексу України. При її розробці керувалися структурою Меморандуму про технічні зауваження. У першій частині таблиці містяться рекомендації загального характеру, в основному, щодо регулюючого характеру проекту Трудового кодексу, та наголошується необхідність знизити рівень деталізації деяких положень. Друга частина рекомендацій розділена за двома напрямками. Перший набір конкретних рекомендацій відноситься до основних принципів та прав у сфері праці – таких як свобода об'єднання та право на ведення колективних переговорів, заборона дискримінації та гендерна рівність, скасування примусової праці та заборона дитячої праці. У другому наборі конкретних рекомендацій розглядається регулювання трудових відносин, зокрема, визначення трудових відносин та зміст трудового договору, права та обов'язки сторін, призупинення та припинення трудових відносин, оплата праці та мінімальний розмір оплати праці, безпека та гігієна праці, інспекція праці, індивідуальні трудові спори, відповідальність працівників, а також штрафні санкції.

Меморандум про технічні зауваження до проекту Трудового кодексу 2015 р. (Україна)

- Резюме рекомендацій –

Загальні зауваження

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 1:** Бюро рекомендує скористатися поточною редакцією Трудового кодексу, щоб зменшити рівень деталізації деяких положень проекту Трудового кодексу. Сучасні підходи до регулювання розроблені таким чином, щоб по можливості уникати перевантаження законодавства. Для реалізації цього на законодавчому рівні використовуються загальні стандарти, в той час як докладні положення розглядаються в цільових правилах та практичних кодексах, а також при веденні колективних переговорів. МОП рішуче виступає за те, щоб відповідне регулювання балансу Трудового кодексу України здійснювалося на основі соціального діалогу.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 2:** Бюро рекомендує додати зміст та перелік визначень основних термінів на початку Трудового кодексу, відповідно до кращої міжнародної практики.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 3.** Бюро рекомендує при розробці Трудового кодексу зосередитися на обов'язку *роботодавця* забезпечувати і підтримувати безпечні та здорові умови праці. Це загальне зобов'язання повинно доповнюватися більш конкретними зобов'язаннями, як це було запропоновано в ратифікованій Україною Конвенції №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., а також в супровідній Рекомендації №164 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р..
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 4.** Бюро рекомендує при розробці Трудового кодексу наголосити на необхідності прийняття адекватних захисних заходів в галузі безпеки та гігієни праці з метою усунення або зниження ризику. Бюро також рекомендує вжити належних заходів для забезпечення того, щоб працівники та їх представники мали право висловити свою думку з питань охорони та гігієни праці, а також брати участь у заходах, що стосуються безпеки та гігієни праці (як це передбачено в Статті 5 (2) (e) Конвенції МОП №176). Бюро рекомендує забезпечити узгодженість положень

Трудового кодексу, пов'язаних з охороною праці, із Законом України "Про охорону праці". Бюро, як і раніше, готове, на прохання Уряду, надавати технічну допомогу у цьому відношенні.

Особливі зауваження

I. Основоположні принципи та права в сфері праці

Свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 5:** Бюро настійно рекомендує, щоб реформа Трудового кодексу не призводила до зменшення свободи об'єднання та права на ведення колективних переговорів; і щоб зміни, що очікуються у Трудовому кодексі в сфері колективних трудових відносин, зокрема, щодо права на страйк, здійснювалися у відповідному спеціальному законодавстві. Крім того, Бюро рекомендує, щоб гарантії, передбачені відповідними міжнародними трудовими нормами, були включені в спеціальні закони, що стосуються свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. До відповідних міжнародних трудових норм відносяться ратифіковані Україною Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., та Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., та не ратифікована Україною Конвенція № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р., а також Рекомендація № 91 щодо колективних договорів 1951 р., Рекомендація № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., та Рекомендація № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.. Бюро готове надати необхідну технічну підтримку в тристоронньому процесі розробки вищезгаданого законодавства.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 6:** Спираючись на Статтю 1 Конвенції №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Статтю 1 Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці та заняття від 1958 р., а також на Статтю 4 Конвенції №158 про припинення трудових відносин 1982 р., всі ратифіковані Україною, в проекті Трудового кодексу рекомендується чітко вказати, що для припинення трудових відносин не є вагомими, зокрема, такі підстави:
 - (a) членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності у неробочий час або, за згодою роботодавця, в робочий час;
 - (b) намір стати представником працівників, поточна або минула діяльність у цій сфері;
 - (c) подача скарги або участь у судовому процесі проти роботодавця, пов'язані з ймовірним порушенням законів або правил, або із зверненням до компетентних адміністративних органів;
 - (d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, релігія, політичні переконання, національне або соціальне походження, а також
 - (e) відсутність на роботі в період відпустки по вагітності та пологах.

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 7:** Бюро рекомендує, у випадку, якщо на одному підприємстві присутні представники профспілок та виборні представники працівників, прийняти відповідні заходи для забезпечення того, щоб наявність виборних представників не використовувалася для підриву позиції представників профспілок, і для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та представниками профспілок (Стаття 5 Конвенції №135 про захист

прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 р.. Також у всіх випадках, коли роботодавець має право прийняти правила в односторонньому порядку, Бюро рекомендує вказати, що роботодавець спочатку повинен проконсультуватися з профспілками (або, за їх відсутності, з представниками працівників); Трудовим кодексом повинні визначатися випадки, коли роботодавець може прийняти правила в односторонньому порядку, а також питання, які можуть регулюватися таким чином.

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 8:** Бюро рекомендує узгодити Статтю 343 із Статтею 1 (2) проекту Трудового кодексу з метою з'ясувати, чи буде порядок вирішення колективних трудових спорів прописаний у спеціальному законі або Трудовому кодексі.

Заборона дискримінації та заохочення гендерної рівності

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 9:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 2 проекту Трудового кодексу, з метою забезпечити застосування принципу "рівної оплати за працю рівної цінності" замість рівної оплати за рівну працю, відповідно до Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., ратифікованої Україною. Поняття "праця рівної цінності" включає в себе, але не обмежується поняттям "рівної праці". Крім того, Бюро рекомендує узгодити Статтю 2 проекту Трудового кодексу із Статтею 21 (2), з метою чітко прописати в ній принцип "рівної оплати за працю рівної цінності". Бюро також рекомендує включити визначення "винагороди", що відповідає Статті 1 (а) Конвенції № 100.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 10:** Бюро рекомендує внести поправки до Статті 3 проекту Трудового кодексу з наступною метою:
 - повніше відобразити в проекті Трудового кодексу визначення поняття дискримінації, яке міститься у Статті 1 (1) Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та заняття 1958 р.;
 - включити до п. 1 Статті 3 проекту Трудового кодексу, принаймні, всі заборонені підстави для дискримінації, відповідно до Статті 1 (1) (а) Конвенції МОП №111;
 - додати вагітність та сексуальну орієнтацію до ряду заборонених підстав для дискримінації;
 - роз'яснити в проекті Трудового кодексу різницю між поняттям "рівної оплати" та поняттям "рівного ставлення"; а також
 - доцільно включити принцип "розподілу тягаря доведення" та захисту від віктимізації до превентивних механізмів, покликаних забезпечувати захист від антипрофспілкової дискримінації.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 11:** Бюро рекомендує пов'язати Статтю 3 проекту Трудового кодексу із Статтею 351 проекту Трудового кодексу щодо повноважень інспекції праці, з метою забезпечити надання службам інспекції праці достатніх повноважень для моніторингу належного застосування анти-дискримінаційних практик на робочому місці, в тому числі у відношенні утису та сексуальних домагань.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 12:** Бюро рекомендує узгодити Трудовий кодекс із Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації" (Закон №5207-VI від 6 вересня 2012 року), з тим щоб уникнути будь-якого можливого конфлікту між цими двома документами.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 13:** Бюро рекомендує розширити Статтю 21 (1) (2) проекту Трудового кодексу з тим, щоб охопити всі умови працевлаштування відповідно до Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і заняття 1958 р.. Переглянутий варіант цього положення можна сформулювати наступним чином: "*Право на рівні*

можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування і відбору, винагороди за працю рівної цінності, інших умов оплати і праці, навчання, професійного зростання або звільнення".

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 14:** Бюро рекомендує забезпечити в проекті Трудового кодексу, щоб обмеження праці жінок були пов'язані виключно із охороною материнства, і не базувалися на стереотипних припущеннях щодо видів праці, підходящих для жінок.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 15:** Бюро рекомендує укладачам кодексу переглянути систематичні винятки з випробувального терміну для категорій працівників в пунктах 7 і 8 Статті 40 (1) проекту Трудового кодексу.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 16:** Бюро рекомендує забезпечити, щоб права та умови праці для працівників з інвалідністю встановлювалися без дискримінації.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 17:** Спираючись на Статтю 1 (а) Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р., ратифікованої Україною, яка забороняє будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу в сфері праці та зайнятості, зокрема, за ознакою *іноземного походження*, Бюро настійно рекомендує використовувати в проекті Трудового кодексу терміни "особи", "робітники" та/або "працівники", замість термінів "громадяни" та "іноземці".
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 18:** Бюро настійно рекомендує внести зміни до Статті 346 (1) проекту Трудового кодексу щодо визначення права *всіх працівників України* - а не тільки *громадян України* - на адекватні, безпечні та здорові умови праці. Конвенція № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., ратифікована Україною, застосовується до *всіх працівників* охоплених галузей економічної діяльності (Стаття 2).

Різниця між захистом вагітності та правами працівників з сімейними обов'язками

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 19:** Бюро рекомендує в проекті Трудового кодексу надати право отримувати соціальні виплати при народженні дитини в рівній мірі чоловікам та жінкам.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 20:** Бюро рекомендує застосовувати в проекті Трудового кодексу єдиний підхід щодо віку дітей в положеннях, що стосуються працівників з сімейними обов'язками.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 21:** Бюро настійно рекомендує заборонити роботодавцям вимагати від працівника проведення тесту на вагітність при працевлаштуванні або для збереження зайнятості, та забезпечити застосування передбачених законодавством відповідних санкцій до роботодавців, які порушують заборону.

Право на приватне життя

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 22:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 30 проекту Трудового кодексу, щоб вказати, що будь-яке обмеження права працівника на недоторканність приватного життя має бути пропорційним можливій шкоді законним інтересам роботодавця; та що працівників слід інформувати про характер, масштаби та цілі контролю, що був введений роботодавцем.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 23:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 51, щоб встановити, що роботодавець зобов'язаний забезпечити конфіденційність відомостей про особу, що подаються під час прийняття на роботу.

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 24:** Бюро рекомендує передбачити в проекті Трудового кодексу сувору конфіденційність медичних даних.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 25:** Бюро рекомендує доповнити проект Трудового кодексу чіткою забороною скринінгу на ВІЛ при працевлаштуванні, в тому числі додати санкції у відношенні до роботодавців, які порушують заборону.

Заборона примусової праці

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 26:** Для того, щоб повністю відобразити Статтю 2 (2) (с) Конвенції №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., ратифіковану Україною, Бюро рекомендує внести зміни до Статті 4 проекту Трудового кодексу про те, що зазначена особа не може бути прийнята на роботу або передана в розпорядження приватних осіб, компаній або компаній.

Заборона на використання дитячої праці та зайнятості неповнолітніх

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 27:** Бюро рекомендує роз'яснити складну систему, що базується на трьох різних мінімальних вікових групах (16, 15 та 14 років) для працевлаштування або праці в Україні (див., зокрема, Статтю 20 проекту Трудового кодексу). Бюро також рекомендує видалити пункт 3 Статті 20 проекту Трудового кодексу, з метою забезпечити, щоб молоді в Україні віком менше мінімального віку для роботи за наймом або іншої роботи, як зазначено в Статті 2 ратифікованої Україною Конвенції МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р., а саме 16 років, не дозволялося здійснювати економічну діяльність.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 28:** Бюро рекомендує скористатися реформою Трудового кодексу, щоб встановити перелік видів легких робіт, які можуть виконуватися дітьми віком від 14 років.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 29:** Бюро рекомендує включити до проекту Трудового кодексу положення про обмеження кількості годин, протягом яких дітям віком до 14 років дозволяється виконувати художні виступи.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 30:** Бюро рекомендує додати до проекту Трудового кодексу визначення поняття "неповнолітній".

Інспекція праці та основоположні принципи і права в сфері праці

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 31:** Бюро рекомендує внести зміни до кола повноважень інспекторів праці з метою включення, в першочерговому порядку, всіх основоположних принципів та прав в сфері праці, а також всіх основних завдань, передбачених Конвенцією №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р. та Конвенцією №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р., ратифікованими Україною.

Прикінцеві положення

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 32:** Бюро настійно рекомендує забезпечити відсутність у проекті Трудового кодексу будь яких відступів від основоположних принципів та прав у сфері праці.

II. Регулювання трудових відносин

Визначення трудових відносин та трудового договору

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 33:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 31 проекту Трудового кодексу, які передбачають, що в разі виникнення питання щодо того, чи є договір, що відноситься до праці, трудовим договором, таке питання має бути вирішene в першу чергу шляхом посилання на факти, пов'язані з виконанням робіт та винагородженням працівника, незалежно від того, чи характеризуються відносини якою-небудь протилежною домовленістю, договірного або іншого характеру, яка, можливо, була узгоджена між сторонами. Бюро також рекомендує, щоб при розробці свого підходу до цього питання державні та судові органи зверталися до Рекомендації №198 про трудові правовідносини 2006 р.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 34:** Бюро готове надати допомогу уряду щодо регулювання аутсорсингу в Україні. Регулювання аутсорсингу і тимчасових агентських відносин є серйозною проблемою в усьому світі. Бюро настійно рекомендує розробити нормативно-правову базу з питань аутсорсингу та тимчасових агентських відносин, подібну до кращих міжнародних практик. Вказівки з Міжнародних трудових норм в цих областях викладені в Конвенції №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р., не ратифіковані Україною, і Керівництві МОП для приватних агентств зайнятості 2007 р..

Права і обов'язки сторін

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 35:** Бюро рекомендує забезпечити, щоб перелік основних прав та обов'язків працівників і роботодавців, викладений в Статтях 21, 22, 24 і 25 проекту Трудового кодексу, не розглядався як вичерпний. Один із шляхів уникнути неправильного тлумачення в цьому відношенні - замінити "включають" на "є наступні" в кожному положенні. (Прим. перекладача – відноситься до англомовної версії)
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 36:** Бюро рекомендує включити до Статті 25 проекту Трудового кодексу зобов'язання роботодавця надавати договір працівнику. Договір повинен містити положення про оплату та умови зайнятості. Зокрема, у договорі повинні бути чітко вказані тривалість договору, оплата праці, тривалість робочого дня, перерви для відпочинку, щотижневі періоди відпочинку та можливі види особистих відпусток, а також процедури для розгляду скарг та дисциплінарної відповідальності.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 37:** Бюро рекомендує видалити або, принаймні, істотно переглянути Статтю 37 проекту Трудового кодексу, з метою узгодження з кращими практиками та характером ринкової економіки. Той факт, що в країнах з ринковою економікою підприємства істотно відрізняються, надзвичайно ускладнює, та, ймовірно, робить не практичною стандартизацію опису посадових інструкцій та класифікацію робочих місць центральним органом виконавчої влади, як в даний час передбачено в проекті Трудового кодексу.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 38:** Бюро рекомендує переглянути Статтю 62 проекту Трудового кодексу, та, зокрема, замінити посилання на "перерва... менше двох тижнів" на більш широкий вираз - наприклад, "короткотермінова перерва" - для того, щоб надати суду більшу гнучкість, при необхідності оцінки того, чи продовжені строкові договори повинні бути повторно класифіковані як постійні договори. В інших країнах закон обмежує загальну тривалість продовжених строкових договорів протягом певного періоду або кількість можливих продовжень.

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 39:** Бюро настійно рекомендує забезпечити, щоб будь-яка зміна істотних умов праці не дозволялася без згоди працівника.

Vідсторонення, призупинення та припинення трудових відносин

Iндивідуальні звільнення

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 40:** Бюро рекомендує скоротити кількість положень, що стосуються припинення трудових відносин в проекті Трудового кодексу, зосередивши увагу на основних принципах та правилах, з метою забезпечення більшої правової визначеності для працівників та роботодавців. Зокрема, можливо переглянути наступні питання:

- Уточнити Главу 6, Книга 2 проекту Трудового кодексу щодо процедури звільнення працівників. У главі міститься ряд правил та перехресних посилань, що ускладнюють її розуміння;
- Спрощення регулювання терміну повідомлення, що надається в разі припинення трудових відносин. Наразі цей термін встановлюється за допомогою великої кількості положень та правил, що в значній мірі залежать від типу договору;
- Роз'яснення норм, застосовних до припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом (Стаття 45 (5) проекту Трудового кодексу), зокрема щодо тривалості періоду попередження. У більш загальному плані, незрозуміло, чому для працівників, які працюють за сумісництвом, повинне встановлюватися особливе правило щодо тривалості періоду попередження (тобто, не пізніше ніж за два тижні), а не загальне правило;
- Доповнити проект Трудового кодексу положеннями, які:
 - Встановлюють правила процесуальних гарантій від необґрунтованого звільнення, як це передбачено Статтями 7 і 8 Конвенції МОП №158. Рекомендується встановити, що працівника не можна звільнити з причин, пов'язаних з поведінкою або продуктивністю працівника, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості;
 - Встановлюють, що працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право *оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу*, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра; та
 - Встановлюють, відповідно до Статті 9 (2) Конвенції МОП №158, *тягар доведення необґрунтованості звільнення повинен лежати або на роботодавці або апеляційний орган повинен наділятися повноваженням виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів.*

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 41:** Бюро рекомендує замінити Статтю 92 проекту Трудового кодексу на такий текст: "У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів поспіль роботодавець може попередити працівника, що він/вона буде негайно звільнений у разі нез'явлення на роботу протягом шести місяців після першої необґрунтованої відсутності".

Колективні звільнення

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 42:** Бюро рекомендує, якщо такого посилання в проекті Трудового кодексу немає, в нього потрібно включити положення, що вимагає від роботодавця повідомляти компетентний орган, коли роботодавець планує розірвання договору з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, і вказати цей орган в проекті Трудового кодексу.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 43:** Бюро рекомендує дати визначення в проекті Трудового кодексу терміну "мале підприємництво".
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 44** Бюро рекомендує дати визначення в проекті Трудового кодексу поняття "масове звільнення" (або "колективне звільнення").

Робочий час (робочі години)

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 45.** Бюро рекомендує забезпечити кращу організацію положень проекту Трудового кодексу, що відносяться до робочого часу. У ряді прикладів, і без будь-якої видимої причини, той же самий предмет розглядається в різних положеннях. Це відноситься, наприклад, до праці в нічний час. Це може викликати у працівників та роботодавців проблеми з визначенням відповідних прав та обов'язків. Бюро рекомендує більш послідовну та узгоджену організацію статей в цих розділах. Крім того, Бюро рекомендує звернутися до не ратифікованої Україною Конвенції МОП №171 про нічну працю 1990 р. з метою у повному обсязі та суттєво вирішити питання про працівників, що працюють у нічний час.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 46.** Бюро рекомендує уточнити визначення тривалості щорічної відпустки для того, щоб гарантувати, що всім працівникам надається справедлива та пропорційна кількість днів щорічної відпустки. В нижченаведених зауваженнях Бюро (див. розділ про робочий час (робочі години)) докладно описані два методи розрахунку щорічної відпустки.

Винагорода та мінімальна заробітна плата

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 47:** Бюро рекомендує доповнити Статтю 216 проекту Трудового кодексу положеннями про встановлення мінімальної заробітної плати, згідно з Конвенцією №131 від 1970 р., ратифікованою Україною, а також згідно з положеннями Конвенції №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 р. та Конвенції №99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 р., не ратифікованої Україною. Проект Трудового кодексу повинен бути доповнений положеннями з наступних питань:
 - а) Широкі консультації та безпосередня участь представницьких організацій роботодавців та працівників у впровадженні, застосуванні та модифікуванні процедури встановлення мінімальної заробітної плати (Стаття 4 Конвенції МОП №131). Формульовання пункту 4 Статті 216 проекту Трудового кодексу потребує деякого посилення в цьому відношенні;

- b) Принцип, згідно з яким мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню (Стаття 2 (1) Конвенції МОП №131), з тим, щоб працівник, який отримував заробітну плату, що була меншою за мінімальну ставку, мав право на відшкодування в судовому порядку суми, яку він/она недоотримав(ла);
- c) Вживання відповідних заходів, таких як належне інспектування для забезпечення ефективного застосування всіх положень, які стосуються мінімальних ставок заробітної плати на практиці (Стаття 5 Конвенції МОП №131); та
- d) Відповідно до Статті 10 Конвенції №117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 р., яка вступить в силу в Україні наприкінці 2016 року, "Заохочується встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах, що вільно укладаються між профспілками, які репрезентують заінтересованих працівників, та роботодавцями або організаціями роботодавців". До вступу в силу Конвенції МОП №117 в Україні, настійно рекомендується чітко включити цей принцип до Трудового кодексу.

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 48:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 232 проекту Трудового кодексу, щоб гарантувати, з міркувань безпеки та гігієни праці, обов'язкове надання компенсаційного відпочинку, незалежно від грошової компенсації, у випадку, коли надурочна робота збігається з щотижневими періодами відпочинку.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 49.** Бюро настійно рекомендує включити до Статті 262 проекту Трудового кодексу гарантії, викладені в Конвенції МОП №95 та Рекомендації №85, щоб гарантувати врахування економічних потреб працівника та його/її сім'ї при визначенні максимальної суми, яка може бути юридично відрахована з заробітної плати або окладу працівника за будь-який період часу.

Безпека та гігієна праці

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 50:** Бюро рекомендує внести зміни до Статті 275 проекту Трудового кодексу, для того, щоб ввести в дію в повному обсязі Статтю 13 Конвенції №155 про безпеку й гігієну праці та робоче середовище 1981 р., ратифікованої Україною, з метою захисту від неправомірних наслідків працівників, які залишили роботу, щодо якої вони мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я. Працівник повинен сам, без необхідності підтвердження, вирішувати, як це передбачено цією Статтею, чи він обґрутовано вважає, що ситуація становить безпосередню та серйозну небезпеку. Якщо небезпека сприймається як неминуча, не слід вимагати ніякого підтвердження від будь-якого іншого органу. Бюро також рекомендує забезпечити захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до національної політики (Стаття 5 (e) Конвенції МОП №155).
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 51:** Бюро рекомендує, щоб Уряд розглянув питання чи будуть реалізовані в Трудовому кодексі або в спеціальному законодавстві з безпеки та гігієни праці нещодавно ратифіковані конвенції МОП з питань безпеки та гігієни праці, тобто, Конвенція №155 про безпеку й гігієну праці та робоче середовище 1981 р., (ратифікована у 2012 р.); Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р. (ратифікована у 2011 р.); та Конвенція №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р. (ратифікована у 2011 році). Бюро нагадує, що в сучасних підходах до питань безпеки і гігієни праці, небезпеки та ризики повинні бути ідентифіковані, та, наскільки це можливо на практиці, повинні бути вжиті зусилля з

метою зниження ризиків. Бюро рекомендує наголосити в Трудовому кодексі на обов'язку роботодавця щодо профілактики професійних ризиків. Хоча компенсація має важливе значення, пріоритетом повинна бути розробка профілактичної культури безпеки та гігієни праці в Україні. Бюро також рекомендує взяти до уваги останні зауваження, сформульовані Комітетом експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) (опубліковано в 2016 р.) до конвенцій МОП №155, 174 та 176, а також до Конвенції №161 про служби гігієни праці від 1985 р..

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 52:** Бюро рекомендує доопрацювати проект Трудового кодексу та включити до нього посилання на повідомлення про будь-які об'єкти підвищеної небезпеки, як це передбачено в Статті 8 Конвенції №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р., ратифікованої Україною. В якості альтернативи, посилання на цей принцип можна включити в інші спеціальні законодавчі акти.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 53:** Бюро рекомендує, щоб у Трудовому кодексі чи в іншому застосовному праві соціального забезпечення було гарантовано, що невиплата обов'язкового державного соціального страхування роботодавцем не позбавляє працівника переваг соціального забезпечення, на яке він/вона мав(ла) б право, у разі якби роботодавець сплатив обов'язкове державне соціальне страхування.

Інші умови праці

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 54:** В інтересах простоти Бюро рекомендує видалити Статтю 153 проекту Трудового кодексу. Будь-яка робота, яка виконується на додаток до стандартних робочих годин має регулюватися положеннями, що стосуються надурочних робіт. Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України в цьому відношенні.

Інспекція праці

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 55:** Бюро рекомендує забезпечити відповідність проекту Трудового кодексу новій структурі системи адміністрації праці та інспекції праці. В цьому відношенні, Бюро також посилається на попередні коментарі МОП від 2003 та від 2009 рр. (Додаток II). Бюро готове надавати технічну підтримку та допомогу в розробці нових положень або у перегляді існуючих положень згідно з цією оцінкою та відповідними ратифікованими міжнародними стандартами.

Індивідуальні трудові спори та відповідальність найманих працівників

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 56:** Бюро рекомендує видалити Статтю 391 проекту Трудового кодексу. Замість цього можна додати, що в разі виникнення індивідуального трудового спору, працівник має право передати його до суду, коли попередня примирна процедура не змогла провести до згоди. У різних країнах згідно законодавства заявник повинен скористатися послугами посередника перед тим, як вирішувати індивідуальний трудовий спір в трудовому суді (іноді це називається "процедурою адміністративного примирення").
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 57:** Бюро рекомендує роз'яснити процедуру примирення для індивідуальних трудових спорів в проекті Трудового кодексу, а також забезпечити, щоб процедура примирення була результатом досягнення консенсусу між сторонами та підлягала добровільному дотриманню.
- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 58:** Бюро рекомендує передбачити в Статті 396 проекту Трудового кодексу, щоб вимоги працівників захищались на основі привілею, тобто таким чином,

щоб вони задовольнялися з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів, як це передбачено в Статті 5 Конвенції №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р., ратифікованої Україною. Бюро також відзначає зауваження, зроблене в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким, у порівнянні з чинним Трудовим кодексом, це положення звужує "коло осіб, які можуть і за певних обставин зобов'язані забезпечувати право працівників на отримання своїх пільг".

Прикінцеві положення і штрафи

- ❖ **РЕКОМЕНДАЦІЯ 59:** Бюро рекомендує включити до проекту Трудового кодексу положення, що стосуються штрафних санкцій, які застосовуються до порушень Трудового кодексу.

Технічна допомога МОП щодо реформи трудового права в Україні

Передумови та обґрунтування реформи Трудового кодексу в Україні

1. У листі, датованому листопадом 2015 року, Голова Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України поінформувала Міжнародне бюро праці (далі "МБП"), що Верховна Рада розпочала перше читання проекту Трудового кодексу (доопрацьований реєстр. №1658). У зв'язку із завершенням підготовки проекту Трудового кодексу до другого читання, Комітет запропонував Бюро проаналізувати відповідність проекту Трудового кодексу (далі "проект Трудового кодексу") міжнародним трудовим нормам. Голова Комітету наголосив у своєму листі до МБП, що проект Трудового кодексу був одним із законопроектів, спрямованих на здійснення "Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму".
2. Бюро розглянуло проект Трудового кодексу в світлі як міжнародних трудових норм, так і порівняннях національних законів та практики в сфері праці. Меморандум спирається на приклади національних законів про працю цілого ряду країн. Польща, Чехія та Угорщина були обрані в якості основних країн-сусідів України, які відійшли від спадщини Радянського Союзу, та інтегрувалися в Європейський Союз. Приклад Фінляндії був обраний через його дуже просунуту систему трудових відносин та історичний зв'язок з Радянським Союзом.

Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу

3. Бюро вдячне за пояснювальну записку, представлену членами Парламенту України. У пояснювальній записці пояснюється обґрунтування прийняття переглянутого Трудового кодексу. В ній говориться, зокрема, що необхідність прийняти переглянутий Трудовий кодекс виникла через зміни в системі виробничих відносин в Україні - зокрема, по відношенню до поняття роботи ("праці"). У пояснювальній записці також вказується, що нинішній Трудовий кодекс вступив в силу в 1972 році; і що він був істотно змінений протягом останніх 15 років. Наразі Трудовий кодекс доповнюється низкою спеціальних законів, що регулюють ключові інститути трудового права. Згідно з пояснювальною запискою, в той час як деякі з цих законів до сих пір відображають особливості колишнього Союзу Радянських Соціалістичних Республік (СРСР), інші закони були прийняті зовсім недавно. В результаті, наразі Трудовий кодекс є "поєднанням правових норм [прийнятих] під час різних історичних та економічних умов, деякі з яких відповідають вимогам часу, в той час як інші є застарілими і не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини". Згідно з пояснювальною запискою, співіснування цих різних законодавчих актів ускладнює застосування трудового законодавства, зокрема, коли мова йдеється про захист прав працівників. Таким чином, очевидно, що виникла необхідність узгодити Трудовий кодекс не тільки з цими новими законами, але і з численними нормативними актами (підзаконними актами), які були прийняті протягом останніх 40 років, а також з міжнародними трудовими договорами, ратифікованими Україною, та законодавством ЄС (з яким Україна повинна гармонізувати своє законодавство в рамках своєї зовнішньої політики по відношенню до європейської інтеграції).

Правовий висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України

4. Бюро вдячне за консультативний висновок, представлений Головним науково-експертним управлінням Верховної Ради України до проекту Трудового кодексу. Як і пояснювальна записка, консультативний висновок допомагає Бюро зрозуміти обґрунтування реформи Трудового кодексу в Україні, а також деякі політичні виклики. У наведених нижче технічних коментарях до кожного з відповідних положень проекту Трудового кодексу, там де це необхідно, робиться посилання на цей юридичний висновок.

Попередні зауваження

5. Бюро бажає уточнити, що:
 - ❖ Відсутність зауважень до будь-якого окремого положення проекту Трудового кодексу не слід сприймати як підтвердження відповідності міжнародним трудовим нормам;
 - ❖ Ці зауваження надаються без упереджень щодо будь-яких зауважень, які можуть бути зроблені органами, відповідальними за нагляд за дотриманням міжнародних трудових норм;
 - ❖ Ряд зауважень, наведених нижче, зроблено в світлі стандартів МОП, в тому числі Конвенцій, що досі не були ратифіковані Україною, та Рекомендацій. Саме ці зауваження надаються із розумінням того, що, в даному контексті, такі стандарти згадуються не в якості обов'язкових документів, а в якості корисної точки відліку. Стандарти МОП прийняті кваліфікованою більшістю голосів делегатів, що беруть участь в роботі Міжнародної конференції праці; отже, їх зміст є міжнародно визнаною належною практикою, рекомендованою МОП; та
 - ❖ Слід зазначити, що деякі із зауважень, представлених тут, були зроблені на основі перекладу на англійську мову, що був наданий Бюро і, отже, можуть виявитися недоречними по відношенню до оригінальної мовної версії проекту Трудового кодексу.

Попередня допомога МОП щодо реформи законодавства про працю в Україні

6. Бюро нагадує, що в 2003 та 2009 рр. МБП надало свої зауваження до попередніх версій проекту Трудового кодексу. Ці зауваження тут і далі згадуються як "попередні зауваження Бюро"; вони містяться в порівняльній таблиці в **Додатку II**. При перегляді проекту Трудового кодексу Уряду та Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та

пенсійного забезпечення Верховної Ради України пропонується взяти до уваги цю порівняльну таблицю.¹

7. Крім того, Бюро бажає підкреслити, що в своєму перегляді проекту Трудового кодексу воно взяло до уваги Звіт про змінення політики гендерної рівності в Україні, з особливим акцентом на реформах трудового законодавства (2011),² а також Оцінку МОП потреб щодо державної служби праці України 2015 р.³

Застосовні міжнародні трудові норми

8. Україна ратифікувала 70 конвенцій МОП (повний перелік міститься в Додатку I), в тому числі всі 8 (вісім) фундаментальних конвенцій та всі 4 (четири) пріоритетні конвенції МОП.⁴
9. Бюро настійно рекомендує скористатися поточною редакцією Трудового кодексу, щоб видалити всі положення проекту Трудового кодексу, які не узгоджені із ратифікованими міжнародними трудовими нормами; та узгодити проект Трудового кодексу з вимогами цих конвенцій з метою забезпечення їх швидкого та ефективного виконання.
10. Крім того, Бюро рекомендує застосовувати сучасні методи редагування законів, що підкреслюють бажаність використання гендерно-нейтральної термінології в формулюванні закону. Використання гендерно-нейтральної мови в нормативно-правовій базі про працю сприяє просуванню принципу гендерної рівності в сфері праці, яка є частиною основних міжнародних трудових норм.

¹ У порівняльній таблиці в Додатку II порівнюються положення проекту Трудового кодексу (2015) із зауваженнями, зробленими МОП в 2003 і 2009 роках. Ця таблиця була підготовлена зовнішнім консультантом. Вона включена в цей меморандум технічних зауважень виключно в інформаційних цілях.

² Стайнхільбер, С. 2011. *Технічні консультації по зміненню політики гендерної рівності в Україні з особливим акцентом на поточну реформу трудового законодавства* (доповідь ФН ООН України).

³ МОП Група технічної підтримки щодо гідної праці і Місцеве відділення по Центральній та Східній Європі, 2015 рік Державна служба праці України - Коротка оцінка потреб (LABADMIN/OSH, Регіональне бюро МОП для країн Європи і Центральної Азії).

⁴ **8 (вісім) основних конвенцій** - це: Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р.; Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р.; Конвенція № 182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р..

4 (четири) пріоритетні конвенції: Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р.; Конвенція № 122 про політику у галузі зайнятості 1964 р.; Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р.; Конвенція № 144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р..

Національний тристоронній консультативний процес

11. Широко визнано, що трудове законодавство має життєво важливе значення для економіки будь-якої країни і для досягнення збалансованого розвитку з точки зору економічної ефективності та добробуту населення в цілому. Цього хиткого балансу непросто досягти. У цьому контексті, трудове законодавство відіграє критично важливу роль в забезпеченні основи для справедливих та ефективних трудових соціально-трудових відносин, які сприяють продуктивній та гідній зайнятості, а також соціальній стабільності.
12. Нав'язані зверху реформи трудового права є менш ефективними при урахуванні складної мережі пов'язаних інтересів та потреб, ніж рішення, які були протестовані та відточенні через процес соціального діалогу, і тому користуються широкою підтримкою в суспільстві. З усіх цих причин, МОП завжди прагне збільшити участь в технічній допомозі своїх основних бенефіціарів - соціальних партнерів - протягом усього процесу реформи трудового законодавства. Це відображає центральну роль для МОП принципів соціального діалогу та трипартизму. Це також відповідає духу Конвенції №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р., ратифікованої Україною. У зв'язку з цим Бюро закликає Уряд і відповідні організації працівників та роботодавців, а також Верховну Раду та Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, вести конструктивний діалог з питань реформування трудового законодавства.

Загальні зауваження

13. **Обсяг проекту Трудового кодексу та рівень деталізації.** Бюро бажає нагадати наступне зауваження, яке було зроблене ним при розгляді проекту Трудового кодексу в 2009 році; в значній мірі, це зауваження зберігає свою актуальність і щодо поточного проекту Трудового кодексу (2015):

"Бюро схвалює готовність та зусилля укладачів проекту Трудового кодексу щодо підготовки комплексного тексту трудового законодавства. Бюро розуміє, що проект Трудового кодексу є результатом довгих дискусій та широкого соціального діалогу, щоб досягти належного балансу між інтересами різних зацікавлених сторін. Проте, в його нинішньому вигляді, проект Трудового кодексу є надмірно докладним та директивним і майже не залишає ніякого простору для динамічного ведення колективних переговорів. I все ж, за часів економічної кризи, здатність пристосуватися до мінливої ситуації на ринках праці має вирішальне значення для збереження зайнятості та конкурентоспроможності підприємств. З цієї причини, а також тому, що справедливість та ефективність в справі захисту прав працівників найкраще досягається при меншій кількості складного законодавства, якого легше дотримуватися та реалізовувати, Бюро настійно рекомендує істотно раціоналізувати та спростити текст. (...) Більшість частин проекту Трудового кодексу надмірно деталізовані, тому, можливо, буде більш доцільним відкласти деякі питання до наступних підзаконних актів. (...)"

14. Дуже докладні правила можуть бути корисними для вирішення надзвичайних та чітко визначених соціальних проблем, але вони менш ефективні для вирішення надскладних різнопланових задач. Це відбувається тому, що, серед інших причин: (i) дуже важко

сформулювати вичерпні правила, щоб охопити всі ситуації; (ii) фіксовані правила унеможливлюють процес безперервного вдосконалення; і (iii) довгі складні правила часто важко зрозуміти як регуляторам, так і "регульованим", особливо людям, які не мають легкого доступу до юридичної допомоги (наприклад, представники малого бізнесу та окремі працівники). Сучасні підходи до регулювання "не припускають ні всемогутню державу, здатну розробити та застосувати всеосяжні правила, ні ідеальний світ, в якому всі фірми здатні та готові прийняти найкращі практики". Замість цього вони спрямовані на розробку форм регулювання, які "узгоджено реагують на відмінності в поведінці окремих стійких культур та інституційних контекстів."⁵ Сучасні підходи до регулювання дозволяють уникнути перевантаження законів шляхом встановлення загальних норм в законах та викладення докладних положень в цільових правилах та практичних кодексах. Часто сучасні підходи до регулювання ґрунтуються на стійких системах *колективних переговорів*, де сторони спільно грають важливу роль в розробці та здійсненні трудових стандартів. МОП рішуче виступає за те, щоб відповідний регулюючий баланс про оформлення національних реформ трудового законодавства був досягнутий на основі соціального діалогу.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 1: Бюро рекомендує скористатися поточною редакцією Трудового кодексу, щоб зменшити рівень деталізації деяких положень проекту Трудового кодексу. Сучасні підходи до регулювання розроблені таким чином, щоб по можливості уникати перевантаження законодавства. Для реалізації цього на законодавчому рівні використовуються загальні стандарти, в той час як докладні положення розглядаються в цільових правилах та практичних кодексах, а також при веденні колективних переговорів. МОП рішуче виступає за те, щоб відповідне регулювання балансу Трудового кодексу України здійснювалося на основі соціального діалогу.

15. Зміст та перелік визначень. Для більшої ясності та в інтересах всіх користувачів, передбачається, що зміст додається на початку проекту Трудового кодексу. При цьому, відсутність змісту ускладнює порівняння змісту та структури діючого Трудового кодексу з проектом Трудового кодексу.

15.1 Бюро рекомендує додати перелік визначень основних термінів на початку проекту Трудового кодексу. У деяких положеннях проекту Трудового кодексу дійсно забезпечується визначення деяких понять, але в інших випадках визначення відсутні, тому їх потрібно додати. Проте, в інтересах правової визначеності, рекомендується згрупувати всі ці визначення на початку Трудового кодексу. Крім того, деякі з цих визначень повинні бути переглянуті та узгоджені.

15.2 Визначення, що містяться в проекті Трудового кодексу, охоплюють, наприклад, поняття "трудові відносини" (Стаття 31); "трудовий договір" (Стаття 32); "робоче місце" (Стаття 58 (1)); "небезпечні умови праці" (Стаття 120 (3)); "шкідливі умови праці" (Стаття 120 (1)); "шкідливий виробничий фактор" (Стаття 121 (1)); "небезпечний виробничий фактор" (Стаття 122 (1)); "особливий характер праці" (Стаття 123 (1)); "оптимальні умови праці" (Стаття 124 (1)); "допустимі умови праці" (Стаття 124 (2)); "легка праця неповнолітніх" (Стаття 124 (3)); "важкість праці" (Стаття 125); "напруженість праці" (Стаття 126); і "роз'їздний характер праці" (Стаття 127).

⁵ Р. Болдуйн і Дж. Блек, "Дійсно відповідальні положення про оцінку ризиків" Право і політика 32 (2) 2010, ст.181-213

15.3 В сфері захисту від дискримінації відсутні важливі визначення, зокрема, визначення термінів "прямої" та "непрямої" дискримінації, "утисків", та "сексуальних домагань". Для встановлення відповідних визначень можна використовувати наступні пояснення того, що ці терміни повинні охоплювати. Визначення, зроблені на основі цих пояснень, допоможуть краще відобразити поняття "дискримінація", яке міститься в Статті 1 (1) Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятъ 1958 р., ратифікованої Україною, відповідно до якої "дискримінація" включає в себе: "*будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занятъ*".⁶

- "Пряма дискримінація" виникає, коли менш сприятливе ставлення явно або неявно базується на одній або декількох заборонених підставах;
- "Непряма дискримінація" відноситься до очевидно нейтральних ситуацій, правил або практики, що фактично призводять до нерівного ставлення до осіб з певними характеристиками. Це відбувається, коли така ж умова, ставлення або критерій застосовується до кожного, але призводить до непропорційно негативного впливу на деяких осіб;
- "Утиски" мають місце у випадках, коли небажана поведінка, пов'язана з будь-якою забороненою підставою дискримінації, відбувається з метою або є наслідком порушення гідності людини, та створення загрозливого, ворожого, принизливого, образливого або зневажливого середовища; та
- "Сексуальне домагання" має місце тоді, коли будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру відбувається з метою або є наслідком порушення гідності людини, зокрема, при створенні загрозливого, ворожого, принизливого, образливого або зневажливого середовища.

В Статті 3 проекту Трудового кодексу дійсно передбачається, що "дискримінація за ознакою статі" включає "сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поводження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин". Проте це визначення не є достатньо широким, як це потрібно в світлі зауважень Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР). КЕЗКР вказує, що визначення терміну "сексуальні домагання" повинне охоплювати дві різні ситуації: (1) домагання *quid pro quo*, а також (2) домагання та *вороже робоче середовище*. Перша ситуація - це будь-яка фізична, словесна або невербальна поведінка сексуального характеру та інша поведінка за ознакою статі, які зачіпають гідність жінок та чоловіків, що є небажаним, необґрутованим та образливим для об'єкту; а відмова або згода людини підкоритися такій поведінці використовується явно або неявно у якості основи для рішення, яке впливає на роботу цієї людини. Друга ситуація - це будь-яка

⁶ МОП: Глобалізація з людським обличчям - Загальний огляд основоположних конвенцій, що стосуються прав в сфері праці в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, 2008, Доповідь III (1B), Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, 2012 (Женева), pp. 744-745.

поведінка, яка створює загрозливе, вороже чи принизливе робоче середовище для об'єкту.⁷ Бюро нагадує, що КЕЗКР раніше вже просив Уряд роз'яснити, чи охоплюють розділи 1 (7) і 5 Закону про попередження та боротьбу з дискримінацією (2012 р.) обидва види ситуацій: домагання *quid pro quo* та домагання і вороже робоче середовище.⁸

15.4 Інші визначення, які відсутні в проекті Трудового кодексу, відносяться, крім іншого, до понять "неповнолітній" (на яке є посилання в багатьох положеннях, зокрема, в Статті 296);⁹ "мале підприємництво" (про яке ідеться в Статті 88); та "масові звільнення" (згадується в Статті 89).

15.5 Нарешті, рекомендується забезпечити, щоб поняття "праця" і "заняття" охоплювали доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату і умови праці.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 2: Бюро рекомендує додати зміст та перелік визначень основних термінів на початку Трудового кодексу, відповідно до кращої міжнародної практики.

16. Безпека та гігієна праці. Бюро зазначає, що в проекті Трудового кодексу є тенденція покладати відповідальність на працівників, за будь-яку відсутність знань з безпеки та гігієни праці, та/або за будь-яке недотримання законів та нормативних актів в цих сферах. Прикладами є Статті 75 і 92 (5) проекту Трудового кодексу. Проте в системах сучасних трудових відносин встановлення та підтримання безпечного робочого середовища - це основний обов'язок саме *роботодавця*. Це означає, що роботодавець має упевнитися, що працівники мають необхідні знання з безпеки та гігієни праці, навчання та навички, щоб безпечно виконувати свою роботу. Бюро рекомендує визначити в Трудовому кодексі обов'язок *роботодавця* щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці.

16.1 Ці принципи відображені та уточнені в Конвенції №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., ратифікованій Україною, а також в супровідній Рекомендації №164 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р.. У Статті 19 Конвенції визначена необхідність відповідної підготовки на робочому місці. У Статті 16 Конвенції підкреслюється, що основну

⁷ Про поняття домагання *quid pro quo* і вороже середовище, див.: МОП: Глобалізація з людським обличчям - Загальний огляд основоположних конвенцій, що стосуються прав в сфері праці в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, 2008, Доповідь III (1B), Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, 2012 (Женева), pp. 789-794.

⁸ КЕЗКР, Пряний запит, прийнятий в 2014 році, опубліковано 104 сесія Міжнародної конференції праці (2015).

⁹ Стаття 296. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб. Згідно з пунктом 1 Статті 296 проекту "Забороняється використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і духовному розвитку". Згідно з пунктом 3, "забороняється використання праці неповнолітніх осіб на підземних чи важких роботах, роботах із шкідливими або небезпечними умовами". Згідно з пунктом 4, "прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови досягнення ними вісімнадцятирічного віку на день закінчення навчання".

відповідальність за забезпечення безпеки та гігієни праці на рівні підприємства несе роботодавець. У Пункті 10 Рекомендації №164 визначені конкретні обов'язки, які повинен виконувати роботодавець, для конкретизації обсягу зобов'язань, передбаченого у Статті 16 Конвенції. Конкретні зобов'язання такого роду покладаються на роботодавців в законах про безпеку та гігієну праці багатьох країн. Пункт 10 містить перелік зобов'язань:

- (a) надавати робочі місця, механізми та обладнання і забезпечувати догляд за ними, а також застосовувати методи роботи, що настільки безпечні й не становлять загрози для здоров'я, наскільки це обґрунтовано й практично здійснено;
- (b) забезпечувати потрібний інструктаж і підготовку, враховуючи функції та властивості різних категорій працівників;
- (c) забезпечувати відповідний нагляд за роботою, методами, що застосовуються в роботі, та здійсненням заходів у галузі безпеки та гігієни праці;
- (d) вживати залежно від розміру підприємства та виду його діяльності організаційних заходів щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища;
- (e) безоплатно надавати працівникам відповідний захисний одяг та засоби індивідуального захисту, в яких може виникнути розумна потреба, коли немає можливості будь-яким іншим способом запобігти небезпекам або контролювати їх;
- (f) забезпечувати, щоб організація праці, особливо щодо тривалості робочого часу і періодів відпочинку, не позначалась негативно на безпеці та гігієні праці;
- (g) вживати всіх обґрунтованих і практично здійснених заходів для зняття надмірної фізичної та психічної втоми; та
- (h) проводити вивчення й дослідження чи будь-яким іншим способом стежити за розвитком науково-технічних знань, потрібних для виконання положень вищезазначених пунктів."

РЕКОМЕНДАЦІЯ 3. Бюро рекомендує при розробці Трудового кодексу зосередитися на обов'язку роботодавця забезпечувати і підтримувати безпечні та здорові умови праці. Це загальне зобов'язання повинно доповнюватися більш конкретними зобов'язаннями, як це було запропоновано в ратифікованій Україною Конвенції №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., а також в супровідній Рекомендації №164 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р..

16.2 Крім того, здається, що ряд положень проекту Трудового кодексу - наприклад, Статті 279 і 280 - мають мало або взагалі не мають нічого спільного з управлінням безпекою та гігієною праці, а також з профілактикою травм та захворювань на виробництві. Ці Статті містять зобов'язання видавати працівникам молочні продукти та газовану воду. Незважаючи на можливий позитивний ефект від молочних продуктів або газованої води для здоров'я працівників, забезпечення ними працівників не може мати ніякого впливу на забезпечення безпеки та гігієни на робочому місці. Бюро ще раз підкреслює, що в центрі уваги ефективного закону про безпеку та гігієну праці повинні бути зобов'язання роботодавців вживати превентивних заходів для усунення ризиків для безпеки та гігієни праці, де це можливо, а де це не можливо, максимально зменшувати ризик. Закон може також належним чином включати в себе зобов'язання пом'якшити шкоду потерпілим, якщо знизити ризик вдалося не в повній мірі, але важко зрозуміти, яке відношення має надання молочних продуктів або газованої води до досягнення цієї мети.

16.3 Бюро рекомендує включити в Трудовий кодекс положення, які уповноважують працівників та їх представників консультувати з питань безпеки та гігієни праці, а також брати участь в розробці та здійсненні заходів, що стосуються безпеки та гігієни праці. У той час як основні зобов'язання має виконувати роботодавець, порівняльна практика та міжнародні стандарти підкреслюють також важливу роль, яку працівники та їх представники можуть відігравати в процесі покращення показників безпеки та гігієни праці. (Дивіться, наприклад, Статті 5 (2) (f) Конвенції №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1955 р. (ратифікована Україною). Робітники завжди знаходяться найближче до виробничого процесу, і тому часто мають розуміння того, як найкраще розробити та впровадити безпечні системи роботи. Крім того, можливість брати участь у процесі може мати позитивний вплив на заохочення працівників вживати відповідних заходів з метою досягнення хороших результатів безпеки та гігієни праці.

16.4 І, нарешті, Бюро також рекомендує, щоб в процесі нинішнього реформування законодавства була використана нагода, щоб забезпечити відповідність між Законом "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року та Трудовим кодексом. Бюро, як і раніше, готове надавати у цьому технічну допомогу на прохання Уряду.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 4. Бюро рекомендує при розробці Трудового кодексу наголосити на необхідності прийняття адекватних захисних заходів в галузі безпеки та гігієни праці з метою усунення або зниження ризику. Бюро також рекомендує вжити належних заходів для забезпечення того, щоб працівники та їх представники мали право висловити свою думку з питань охорони та гігієни праці, а також брати участь у заходах, що стосуються безпеки та гігієни праці (як це передбачено в Статті 5 (2) (e) Конвенції МОП №176). Бюро рекомендує забезпечити узгодженість положень Трудового кодексу, пов'язаних з охороною праці, із Законом України "Про охорону праці". Бюро, як і раніше, готове, на прохання Уряду, надавати технічну допомогу у цьому відношенні.

Особливі зауваження

I. Основоположні принципи та права в сфері праці

Свобода об'єднання та право на ведення колективних переговорів

17. Бюро зазначає, що деякі з розділів чинного Трудового кодексу не ввійшли до проекту Трудового кодексу. Це відноситься, зокрема, до розділів, що стосуються колективних трудових відносин та колективних договорів. Бюро розуміє, що ці питання розглядаються окремо, в спеціальних законах.
18. **Книга 6. Колективні трудові відносини. Статті 341-343.** Книга 6 проєкту Трудового кодексу включає в себе тільки три положення. Ці положення відносяться до соціального діалогу (Стаття 341) та ведення колективних переговорів (Статті 342-343). Ця книга проєкту Трудового договору дуже коротка у порівнянні з іншими книгами проєкту Трудового договору, а також з чинним Трудовим кодексом, який містить розділ про "Колективний договір" (10 положень (Статті 10-20)) та розділ "Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями" (9 положень (Статті 243-252))).
19. Бюро розуміє, що Книга 6 проєкту Трудового кодексу коротка, тому що в даний час питання свободи об'єднань, профспілок, колективних переговорів та соціального діалогу регулюються рядом спеціальних законів. Це стосується, зокрема, Закону №2862-VI "Про соціальний діалог в Україні" (2010 р.); Закону №2460-XII від 16 червня 1992 року "Про об'єднання громадян" (ВВР, 1992, №34, ст. 505); Закону №3356-XII від 1 липня 1993 року "Про колективні договори і угоди"; Закон №137/98-ВР від 3 березня 1998 р. "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (ВВР, 1998, №34, ст. 227); Закон № 5026-VI від 22 червня 2012 р. "Про організації роботодавців, їх об'єднання, а також про права та гарантії їх діяльності"; та Закон №1045-XIV від 15 вересня 1999 року "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".
20. У ряді положень проєкту Трудового кодексу дійсно розглядається свобода об'єднання, ведення колективних переговорів та деякі специфічні ролі організацій працівників та роботодавців. Наприклад, наступне:
 - a. Стаття 2 (Основні принципи правового регулювання трудових відносин), пункт 1 (пункти 28-31): Цим положенням встановлюється, що регулювання трудових відносин має ґрунтутатися, зокрема, на забезпеченні "права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для здійснення своїх прав та інтересів"; та на гарантуванні "профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів"; "поєднанні можливостей для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою"; та "гарантуванні права працюючих на страйк";
 - b. Стаття 10 (Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини), пункт 2: Це положення передбачає, що "Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. Умови колективних договорів або угод, що погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів та угод. Забороняється включати до трудових

договорів умови, що погіршують становище працівників, порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Колективні договори підлягають повідомній реєстрації органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади".

- c. Стаття 19 (Сторони та суб'єкти трудових відносин), пункт 2: Це положення передбачає, що суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа-роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обрані працівниками представники (представник); 2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом;
- d. Стаття 21 (Основні права працівника), пункт 1 (16-19): Згідно з цим положенням, до основних прав працівників належить "право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договору"; "право на об'єднання у професійні спілки"; "право на участь у веденні колективних переговорів"; "право на страйк";
- e. Стаття 25 (Основні обов'язки роботодавця), пункт 1 (8-9): Згідно з цим положенням, до основних обов'язків роботодавців належать обов'язки "сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником)"; "забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону";
- f. Стаття 282 (Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань): Це положення передбачає, що "Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок";
- g. Стаття 342 (Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди): Згідно з цим положенням, "Порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом";
- h. Стаття 343 (Колективний трудовий спір): Згідно з цим положенням, "Порядок функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом";
- i. Стаття 344 (Сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства), пункт 1: Згідно з цим положенням, "Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюється центральними органами виконавчої влади відповідно до їх

повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями в межах і в порядку, визначених законом";

j. Стаття 348 (Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства), пункт 1: Згідно з цим положенням, "Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання";

k. Стаття 393 (Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах), пункт 1 (4): Згідно з цим положенням, "Суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами: (...) профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок на захист прав та інтересів членів профспілок".

21. Бюро вважає, що видалення з проекту Трудового кодексу положень, які містяться в чинному Трудовому кодексі, що стосуються свободи об'єднання і ведення колективних переговорів, не призведе до зниження стандартів захисту в цих областях. Бюро настійно рекомендує забезпечити, щоб реформа Трудового кодексу не призвела до зниження захисту і гарантій, якими в даний час користуються організації працівників та роботодавців в Україні щодо свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. Зокрема, Бюро рекомендує включити гарантії, передбачені відповідними міжнародними трудовими нормами, в спеціальні закони, що стосуються свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. Відповідні міжнародні трудові норми це – Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., і Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. - всі ратифіковані Україною, а також Конвенція №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р., не ратифікована Україною, Рекомендація №91 щодо колективних договорів 1951 р., Рекомендація №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., та Рекомендація №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р..
22. Можна було б розглянути питання про включення до проекту Трудового кодексу спеціальних положень про свободу об'єднання, з чітким посиланням на назви цих прав. Дивіться приклади Фінляндії та Польщі нижче.

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001, поправки до 398/2013)¹⁰

Глава 13 - Інші положення

Розділ 1. Свобода об'єднань

Роботодавці та працівники мають право належати до об'єднань та бути активними їх учасниками. Вони також мають право створювати законні асоціації. Роботодавці та працівники мають право не входити до жодної вищезгаданої асоціації. Унеможливлення або обмеження цього права або свободи забороняється.

Будь-яка угода, що суперечить свободі об'єднань, є недійсною.

Розділ 2. Право на зібрання

Роботодавець повинен дозволяти працівникам та їх організаціям використовувати відповідні об'єкти під контролем роботодавця безкоштовно під час перерв і в неробочий час, щоб вирішувати справи з проблемами зайнятості та питання, що входять до функцій професійних спілок. Здійснення цього права на зібрання не повинно мати шкідливого впливу на діяльність роботодавця.

Розділ 3. Виборний представник

(...)

¹⁰ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Глава II. Основні принципи трудового права.

Ст. 181 Право на об'єднання.

§ 1. З метою представництва і захисту своїх прав та інтересів, працівники та роботодавці мають право створювати організації і вступати в них.

§ 2. Принципи створення та функціонування організацій, згаданих в § 1, викладені в Законі про професійні спілки, Законі про організації роботодавців та в інших законах.

Ст. 182. Участь працівників. Працівники беруть участь в управлінні робочою установою, у межах та відповідно до принципів, визначених в окремих положеннях.

Ст. 183. Умови, що дозволяють здійснення прав. Роботодавці та адміністративні органи зобов'язані забезпечити умови, що дозволяють здійснення прав, визначених у положеннях, зазначених в Статтях 181 і 182.

23. Бюро зазначає бере до уваги, що **право на страйк** включене до Статті 21 (Основні права працівника), пункт 1 (19) проекту Трудового кодексу. Уряд України нещодавно поінформував КЕЗКР, що до Трудового кодексу будуть внесені поправки з метою уточнення деяких модальностей процедури страйку.¹¹-Згідно з представленою Урядом інформацією, в переглянутому вигляді, у Трудовому кодексі буде викладено детальне регулювання процедури оголошення страйку. Однак проект Трудового кодексу не включає в себе ніяких подробиць щодо цього. У проекті Трудового кодексу є посилання на право на страйк в Статті 2(1)(31), Статті 3(1), Статті 4(1), Статті 21(1)(19) і Статті 71; але в ньому не розглядається процедура про прийняття рішення про страйк. Закон №137/98-ВР від 3 березня 1998 про порядок вирішення колективних трудових спорів регулює право на страйк (розділи 17-28). Необхідно уточнити, чи будуть відображені зміни, які згадувалися в інформації, наданій урядом КЕЗКР у відношенні права на страйк, в Трудовому кодексі або в спеціальному Законі №137/98 "Про порядок вирішення колективних трудових спорів".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 5: Бюро настійно рекомендує, щоб реформа Трудового кодексу не призводила до зменшення свободи об'єднання та права на ведення колективних переговорів; і щоб зміни, що очікуються у Трудовому кодексі в сфері колективних трудових відносин, зокрема, щодо права на страйк, здійснювалися у відповідному спеціальному законодавстві. Крім того, Бюро рекомендує, щоб гарантії, передбачені

¹¹ В зауваженні, прийнятому в 2012 році у відношенні Конвенції МОП № 87, Комітет нагадав, що він просив вжити необхідних заходів, щоб внести поправки в Статтю 19 Закону про порядок вирішення колективних трудових спорів, яка передбачає, що рішення про скликання страйку повинне бути підтримане більшістю працівників або двома третинами делегатів конференції. Комітет з задоволенням відзначив інформацію Уряду про те, що проект Трудового кодексу знижить цю вимогу з тим, щоб встановити її про більшість працівників (делегатів), що присутні на зборах (конференції). Комітет зазначив, проте, що на думку Уряду, проект Трудового кодексу також передбачає, що роботодавець повинен бути запрошений на конференцію. Комітет вважає, що положення, що дозволяють роботодавцям бути присутніми на зустрічі, коли вирішуються питання страйку представляють собою серйозну перешкоду для здійснення права на страйк. Він просив Уряд вжити необхідних заходів для забезпечення того, що прийнятий Трудовий кодекс не містить положень про це. Комітет висловив надію на те, що Трудовий кодекс буде прийнятий найближчим часом і що він буде брати до уваги зауваження Комітету. (КЕЗКР, Спостереження, прийнято 2012 р., опубліковано 102 сесія МКП (2013 рік).

відповідними міжнародними трудовими нормами, були включені в спеціальні закони, що стосуються свободи об'єднання та ведення колективних переговорів. До відповідних міжнародних трудових норм відносяться ратифіковані Україною Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., та Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., та не ратифікована Україною Конвенція № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зaintятості на державній службі 1978 р., а також Рекомендація № 91 щодо колективних договорів 1951 р., Рекомендація № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р., та Рекомендація № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. Бюро готове надати необхідну технічну підтримку в тристоронньому процесі розробки вищезгаданого законодавства.

24. Хоча у проекті Трудового кодексу міститься ряд положень, що вирішують питання про припинення трудових відносин, до нього не ввійшов ряд основних елементів Конвенції №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ратифікованої Україною. Згідно із Статтею 4 Конвенції МОП №158, Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Зокрема, здається, що в проект Трудового кодексу не входить чіткий перелік причин, які не є підставою для припинення зaintятості. Згідно із Статтею 1 ратифікованої Україною Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., "Працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці "та "Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є: а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; b) звільнити чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час". Крім того, Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та заняття 1958 р. та Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., ратифіковані Україною, вимагають ліквідації всіх форм дискримінації в галузі праці та заняття.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 6: Спираючись на Статтю 1 Конвенції №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Статтю 1 Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці та заняття від 1958 р., а також на Статтю 4 Конвенції №158 про припинення трудових відносин 1982 р., всі ратифіковані Україною, в проекті Трудового кодексу рекомендується чітко вказати, що для припинення трудових відносин не є вагомими, зокрема, такі підстави:

- (a) членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності у неробочий час або, за згодою роботодавця, в робочий час;
- (b) намір стати представником працівників, поточна або минула діяльність у цій сфері;
- (c) подача скарги або участь у судовому процесі проти роботодавця, пов'язані з ймовірним порушенням законів або правил, або із зверненням до компетентних адміністративних органів;

- (d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, релігія, політичні переконання, національне або соціальне походження, а також
- (e) відсутність на роботі в період відпустки по вагітності та пологах.

25. **Стаття 12. Нормативні акти роботодавця.** Питання про те, як визначити ролі та обов'язки представників профспілок і представників працівників, є питанням загальної стурбованості в багатьох країнах. Бюро нагадує в зв'язку з цим, що у відповідності із Статтею 5 Конвенції №135 про захист прав представників працівників 1971 р., ратифікованої Україною, "Якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та відповідними профспілками і їхніми представниками".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 7: Бюро рекомендує, у випадку, якщо на одному підприємстві присутні представники профспілок та виборні представники працівників, вжити відповідних заходів для забезпечення того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для підтримки позиції представників профспілок, і для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та представниками профспілок (Стаття 5 Конвенції №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 р.. Також у всіх випадках, коли роботодавець має право прийняти правила в односторонньому порядку, Бюро рекомендує вказати, що роботодавець спочатку повинен проконсультуватися з профспілками (або, за їх відсутності, з представниками працівників); Трудовим кодексом повинні визначатися випадки, коли роботодавець може прийняти правила в односторонньому порядку, а також питання, які можуть регулюватися таким чином.

26. **Стаття 343. Колективний трудовий спір.** Стаття 343 проекту Трудового кодексу передбачає, що "Порядок функціонування системи заходів з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі регулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом". Здається, що Стаття 1 (2) Законопроекту суперечить Статті 343. Згідно із Статтею 1 (2) проекту Трудового кодексу, завданням Трудового кодексу має бути, крім усього іншого, правове регулювання питань щодо "вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 8: Бюро рекомендує узгодити Статтю 343 із Статтею 1 (2) проекту Трудового кодексу з метою з'ясувати, чи буде порядок вирішення колективних трудових спорів прописаний у спеціальному законі або у Трудовому кодексі.

Заборона дискримінації та заохочення гендерної рівності

27. **Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових відносин.** У пункті 10 Статті 2 проекту Трудового кодексу передбачається, що правове регулювання трудових

відносин ґрунтуються на низці принципів, в тому числі на принципі "обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю".

28. Конвенцією №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., ратифікованою Україною, передбачається, що жінки та чоловіки повинні мати право на отримання рівної винагороди за працю *рівної цінності*. Необхідно не тільки, щоб чоловіки та жінки отримували рівну плату за таку ж саму або подібну роботу, але й за виконання різної роботи, яка, ґрунтуючись на об'єктивних критеріях, має рівне значення. У випадках, коли чоловіки та жінки виконують роботу, яка відрізняється за змістом, обов'язками, вимагає різних навичок або кваліфікації, та здійснюється в різних умовах, але має в цілому рівну цінність, вони повинні отримувати однакову винагороду.¹² Це поняття має вирішальне значення для ліквідації дискримінації та заохочення рівності між жінками і чоловіками – оскільки робота, що виконується переважно жінками, як правило, недооцінюється. Менша оплата жінкам, ніж чоловікам, за ту ж саму працю або працю рівної цінності, є поширою формою дискримінації в сфері зайнятості.

28.1 Принцип "оплати за працю *рівної цінності*" включеного до Статті 21 (2) проекту Трудового кодексу. КЕЗКР закликає Уряд вжити необхідних заходів, щоб в повній мірі на законодавчому рівні втілити принцип рівного винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності в Законі "Про забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків" та в проекті Трудового кодексу.¹³ Поетапний посібник МОП "Гендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати" (2008 р.) допоміг різним країнам на національному рівні розробити методи для реалізації принципу рівної оплати за працю рівної цінності.¹⁴

28.2 КЕЗКР також закликає Уряд вжити конкретних заходів щодо сприяння використанню об'єктивних методів оцінки праці без дискримінації за ознакою статі в державному та приватному секторах з метою забезпечення встановлення заробітної плати та шкали окладів відповідно до принципу рівного винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності, а також надавати інформацію про будь-який прогрес, досягнутий в цьому відношенні.¹⁵ Бюро готове надати технічну підтримку для розробки об'єктивного методу оцінки посадових обов'язків в Україні, що могло б допомогти у співставленні трудових функцій для визначення відносного положення однієї роботи до іншої в діапазоні окладу чи зарплати.

¹² Оелз, М.; Олні, С.; Томей, М., Рівна оплата праці - Довідник з основних функцій (Міжнародне бюро праці, міжнародний департамент стандартів праці, департамент умов праці та рівності, Женева), 2013 р., доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf

¹³ КЕЗКР, Спостереження, прийнято 2014 р., опубліковано 104 сесії МКП (2015).

¹⁴ Чіча, МТ, Забезпечення справедливості: Гендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: Поетапний посібник (Міжнародне бюро праці, Женева), 2008 р. див. в Інтернеті по адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

¹⁵ КЕЗКР, Спостереження, прийнято 2014 р., опубліковано 104 сесія МКП (2015).

*Сприяння рівності: Гендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати:
Поетапний посібник (витримка).¹⁶*

Метод оцінювання робіт має на меті оцінювання за загальними критеріями основних характеристик робіт на підприємстві для встановлення їхньої відносної цінності. З погляду справедливості в оплаті праці такий метод дає змогу забезпечити однакову оплату робіт рівної цінності, виконуваних переважно жінками, та робіт, виконуваних переважно чоловіками. Аналітичний метод, що ґрунтуються на точках та факторах, який зазвичай називають "точковим методом", нині визнано найдоречнішим методом оцінювання з метою забезпечення справедливості в оплаті праці. Аналітичні методи уможливлюють систематизоване вивчення, оцінювання й порівняння всіх вимог до всіх робіт на підприємстві за загальними, точними і детальними критеріями.

Більшість точкових методів оцінювання робіт охоплюють *четири основні фактори*:

1. кваліфікацію;
2. зусилля;
3. відповідальність;
4. умови, в яких виконується робота.

Названі чотири базові фактори слід розділити на *субфактори*, що уможливить урахування детальніших та різноманітніших характеристик різних видів робіт на кожному підприємстві.

Наприклад, *фактор "кваліфікація"* можна розділити на такі субфактори:

- професійні знання
- фізична вправність
- навички міжособистісного спілкування

Фактор "зусилля" можна розділити на:

- розумові зусилля
- фізичні зусилля

РЕКОМЕНДАЦІЯ 9: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 2 проекту Трудового кодексу, з метою забезпечити застосування принципу "рівної оплати за працю рівної цінності" замість рівної оплати за рівну працю, відповідно до Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., ратифікованої Україною. Поняття "праця рівної цінності" включає в себе, але не обмежується поняттям "рівної праці". Крім того, Бюро рекомендує узгодити Статтю 2 проекту Трудового кодексу із Статтею 21 (2), з метою чітко прописати в ній принцип "рівної оплати за працю рівної цінності". Бюро також рекомендує включити визначення "винагороди", що відповідає Статті 1 (а) Конвенції № 100.

29. Стаття 3. Недопущення дискримінації у сфері праці. Ряд зауважень, представлених Бюро в 2003 та 2009 рр., не відображені в Статті 3 проекту Трудового кодексу. Бюро пропонує Уряду вивчити попередні коментарі Бюро, які коротко викладені в

¹⁶ Чіча, МТ, Забезпечення справедливості: Гендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: Поетапний посібник (Міжнародне бюро праці, Женева), 2008 р. див. в Інтернеті по адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

порівняльній таблиці (Додаток II). Зокрема, Бюро звертає увагу авторів на важливість своїх попередніх зауважень, що відносяться до наступних пунктів:

- a. Повніше відобразити визначення терміну "дискримінація", який включено до Статті 1(1) Конвенції МОП №111, згідно з якою "дискримінація" - це "будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та заняття";
- b. Забезпечення того, щоб поняття "праця" і "заняття" охоплювали доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату і умови праці;
- c. Включити до п. 1 Статті 3 проекту Трудового кодексу всі заборонені підстави для дискримінації, відповідно до Статті 1 (1) (а) Конвенції МОП №111, зокрема, "іноземне походження";
- d. Додати підставу "вагітності" (наразі це положення відноситься тільки до "сімейних обов'язків"), а також підставу "сексуальної орієнтації";
- e. Роз'яснити в проекті Трудового кодексу різницю між поняттям "рівної оплати" та поняттям "рівного ставлення", - можливо розглянути деякі перефразування для того, щоб гарантувати, що текст чітко включає в себе обидва поняття; і
- f. Розглянути включення принципу "розподілу тягаря доведення" і захисту від вікtimізації, які є одними з превентивних механізмів, покликаних забезпечувати захист від дискримінації; на думку КЕЗКР, цей принцип ефективно доповнює інші види санкцій та компенсаційних заходів, які можуть бути прийняті в цій галузі.¹⁷

РЕКОМЕНДАЦІЯ 10: Бюро рекомендує внести поправки до Статті 3 проекту Трудового кодексу з наступною метою:

- повніше відобразити в проекті Трудового кодексу визначення поняття дискримінації, яке міститься у Статті 1 (1) Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занятъ 1958 р.;
- включити до п. 1 Статті 3 проекту Трудового кодексу, принаймні, всі заборонені підстави для дискримінації, відповідно до Статті 1 (1) (а) Конвенції МОП №111;
- додати вагітність та сексуальну орієнтацію до ряду заборонених підстав для дискримінації;
- роз'яснити в проекті Трудового кодексу різницю між поняттям "рівної оплати" та поняттям "рівного ставлення"; а також
- доцільно включити принцип "розподілу тягаря доведення" та захисту від вікtimізації до превентивних механізмів, покликаних забезпечувати захист від антипрофспілкової дискримінації.

29.1 Роль служб державної інспекції праці у здійсненні контролю відсутності дискримінації на робочому місці також повинна бути чітко визначена.

¹⁷ МОП: Глобалізація з людським обличчям - Загальний огляд основоположних конвенцій, що стосуються прав в сфері праці в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, 2008, Доповідь III (1B), Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, 2012 (Женева), п. 192

РЕКОМЕНДАЦІЯ 11: Бюро рекомендує пов'язати Статтю 3 проекту Трудового кодексу із Статтею 351 проекту Трудового кодексу щодо повноважень інспекції праці, з метою забезпечити надання службам інспекції праці достатніх повноважень для моніторингу належного застосування анти-дискримінаційних практик на робочому місці, в тому числі у відношенні утису та сексуальних домагань.

29.2 КЕЗКР також з інтересом відзначає прийняття Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" від 6 вересня 2012 р. (із змінами в травні 2014 г.). Цей Закон забороняє як пряму, так і непряму дискримінацію та охоплює ознаки раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного або соціального походження, громадянства, сімейного стану, майнового стану, місця проживання, мовні або будь-які інші ознаки - реальні чи уявні (Статті 1(2), 1(3) і 6(2)). Закон застосовується, зокрема, в галузі освіти, державної служби та трудових відносин (розділ 4). Законом також встановлюється політика виконання позитивних дій з метою усунення нерівності у можливостях (Статті 1(5) і 7).¹⁸

РЕКОМЕНДАЦІЯ 12: Бюро рекомендує узгодити Трудовий кодекс із Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації" (Закон №5207-VI від 6 вересня 2012 року), з тим щоб уникнути будь-якого можливого конфлікту між цими двома документами.

29.3 Згідно із Статтею 3 (2) проекту Трудового кодексу, "обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб [не вважаються дискримінацією у сфері праці]". Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким було б більш відповідно до Конвенції МОП №111 використовувати вираз "певної роботи, що ґрунтуються на її специфічних вимогах" (як це передбачено в Статті 1 (2) Конвенції МОП №111), щоб обґрунтувати можливі винятки з принципу недискримінації, замість виразу "певні види робіт" – який використовується в цьому проекті Трудового кодексу (Стаття 3 (2)).

29.4 Оскільки питання, що стосуються застосування цього винятку, продовжують виникати в багатьох країнах, важливо нагадати, що виключення потрібно тлумачити обмежено, з тим, щоб уникнути надмірного обмеження захисту, який покликана забезпечити Конвенція МОП №111. Існує дуже мало випадків, коли підстави, перераховані в Конвенції, фактично представляють собою "певну роботу, що ґрунтуються на її специфічних вимогах". Наприклад, розрізнення за ознакою статі, які можуть знадобитися для деяких видів роботи, наприклад, у виконавчих видах мистецтва або таких, які пов'язані з фізичною близькістю. Ці відмінності повинні бути визначені на об'єктивній основі та враховувати індивідуальні здібності.¹⁹

¹⁸ КЕЗКР, Спостереження, прийнято в 2014 році, опубліковано 104 сесії МКП (2015).

¹⁹ МОП: Глобалізація з людським обличчям - Загальний огляд основоположних конвенцій, що стосуються прав в сфері праці в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, 2008, Доповідь III (1B), Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, 2012 (Женева), pp. 827-831.

29.5 **Стаття 26. Право роботодавця на відбір працівників.** Пункт 2 Статті 26 має на меті заборону дискримінаційного найму, в тому числі дискримінаційні оголошення про вакансії. Однак його сфера застосування залишається неясною, оскільки дискримінація не визначена для цілей Трудового кодексу. Важливо забезпечити, щоб всі заборонені підстави для дискримінації застосовувалися до практики найму та оголошення про роботу, а також для уточнення санкцій, які застосовуються в разі дискримінаційних оголошень про роботу, в тому числі правила, що стосуються тягаря доведення.

29.6 **Стаття 21. Основні права працівника.** Згідно із Статтею 21 (1) (2) проекту Трудового кодексу, працівники повинні мати "право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення". Як уже зазначалося в попередніх зауваженнях Бюро, право на рівні можливості та ставлення повинно застосовуватися *по відношенню до всіх аспектів праці та заняття*, відповідно до Конвенції МОП №111. Сюди входять також працевлаштування та відбір, винагорода за працю рівної цінності, інші умови оплати і праці, навчання, професійне зростання або звільнення.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 13: Бюро рекомендує розширити Статтю 21 (1) (2) проекту Трудового кодексу з тим, щоб охопити всі умови працевлаштування відповідно до Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і заняття 1958 р.. Переглянутий варіант цього положення можна сформулювати наступним чином: *"Право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування і відбору, винагороди за працю рівної цінності, інших умов оплати і праці, навчання, професійного зростання або звільнення"*.

30. **Стаття 288. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок.** Загальна заборона застосування праці жінок "на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах", як це передбачено в даному положенні, може розглядатися як несумісна з гарантіями рівності можливостей стосовно доступу до праці та заняття (Стаття 1 Конвенції МОП №111). Така загальна заборона виключатиме жінок, що мають фізичні можливості та бажання виконувати такі роботи.

30.1 Бюро нагадує, що КЕЗКР неодноразово підкреслював, що обмеження у відношенні працевлаштування жінок повинні бути строго пов'язані з охороною материнства. КЕЗКР також вважає, що захисні заходи, що застосовуються до зайнятості жінок та засновані на стереотипах у відношенні професійних здібностей і ролі жінок в суспільстві, порушують принцип рівності можливостей та відношення до чоловіків і жінок в сфері праці та заняття. Крім того, положення, що стосуються захисту осіб, які працюють в небезпечних або складних умовах, повинні бути спрямовані на забезпечення безпеки та гігієни праці як чоловіків, так і жінок, і в той же час враховувати гендерні відмінності щодо конкретних ризиків для їхнього здоров'я. З метою скасування дискримінаційних захисних заходів, які застосовуються до праці жінок, можливо, потрібно буде розглянути інші заходи, необхідні для забезпечення доступу жінок до цих видів трудової діяльності нарівні з чоловіками. Сюди може входити покращений захист

здоров'я як чоловіків, так і жінок, адекватне транспортування та безпеку, а також соціальні послуги.²⁰

30.2 Що стосується *специфічної* заборони на роботу жінок на важких роботах, які перевищують встановлені норми гранично допустимих вантажів, така заборона узгоджена із Статтями 3 і 7.2 Конвенції №127 про максимальний вантаж, допустимий для перенесення 1967 р., що не ратифікована Україною, згідно з якою для чоловіків і жінок, що переносять вантажі вручну, повинні бути встановлені різні максимальні вантажі. Однак слід враховувати, що загальний принцип цього захисту є гендерно-нейтральним, тобто, *ні від якого працівника* не можна вимагати, чи дозволяти йому/їй займатися перенесенням вантажу вручну, який через свою вагу може завдати шкоди його/її здоров'ю та безпеці.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 14: Бюро рекомендує забезпечити в проекті Трудового кодексу, щоб обмеження праці жінок були пов'язані виключно із охороною материнства, і не базувалися на стереотипних припущеннях щодо видів праці, підходящих для жінок.

31. **Стаття 40. Особи, для яких не встановлюється випробування.** Згідно з пунктом 1 Статті 40, випробування не встановлюється для ряду осіб, в тому числі для "вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років" (пункт 7); та "інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи" (пункт 8). Хоча Бюро розуміє, що мета цього положення полягає в забезпеченні особливого захисту вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 3-х років і осіб з обмеженими можливостями, на практиці це також може посилити небажання роботодавців наймати працівників з цими характеристиками.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 15: Бюро рекомендує укладачам кодексу переглянути систематичні винятки з випробувального терміну для категорій працівників в пунктах 7 і 8 Статті 40 (1) проекту Трудового кодексу.

32. **Працівники з інвалідністю.** Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким проект Трудового кодексу не є "абсолютно ясним, повним і всеосяжним" на тему трудових відносин та умов праці працівників з інвалідністю. Бюро нагадує, що спеціальні заходи для людей з обмеженими можливостями не повинні розглядатися як дискримінаційні, відповідно до Статті 5 (2) Конвенції МОП №111. Крім Конвенції МОП №111 (Стаття 1 (1) (б)), принцип рівності можливостей та ставлення до осіб з обмеженими можливостями та інших працівників закріплено в Конвенції МОП №159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 р., а також в Конвенції ООН про права інвалідів від 2006 р., ратифікованих Україною. Подальші рекомендації МОП з

²⁰ МОП: Глобалізація з людським обличчям - Загальний огляд основоположних конвенцій, що стосуються прав в сфері праці в світлі Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, 2008, Доповідь III (1B), Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, 2012 (Женева), п. 840.

проблеми інвалідності на робочому місці входять до Рекомендації №168 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 р., Рекомендації №195 про розвиток людських ресурсів 2004 р., та Кодексу МОП про практичні правила вирішення проблем осіб з інвалідністю на робочому місці, 2002 р.²¹

РЕКОМЕНДАЦІЯ 16: Бюро рекомендує забезпечити, щоб права та умови праці для працівників з інвалідністю встановлювалися без дискримінації.

33. Стаття 7. Регулювання трудових відносин іноземців, та осіб без громадянства, які працюють в Україні. Бюро нагадує, що сучасні системи трудових відносин, як правило, застосовуються в рівній мірі як до громадян, так і до іноземних працівників. Бюро також нагадує про те, що, в цілях Конвенції МОП №111, ратифікованої Україною, термін "дискримінація" включає в себе будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою, серед іншого, *іноземного походження*, і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та заняття (Стаття 1 (а)). Крім того, згідно із Статтею 6 Конвенції №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 р.), не ратифікованої Україною, кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується надавати іммігрантам умови не менш сприятливі ніж ті, якими користуються його власні громадяни. Рівність ставлення має бути забезпечена без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, для іммігрантів, що на законних підставах перебувають на території держави-члена. Стаття 10 Конвенції №143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівниками-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (додаткові положення) 1975 р., не ратифікованої Україною, також сприяє рівності можливостей та ставленню відносно праці та зайняття, соціального забезпечення і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, що на законних підставах перебувають на території держави-члена як працівники-мігранти або члени їх сімей.

33.1 Стаття 3. Недопущення дискримінації у сфері праці. Згідно із пунктом 1, "Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від (...), членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян". Бюро рекомендує видалити всі посилання на "громадян" в проекті Трудового кодексу, з тим щоб забезпечити рівність між працівниками-мігрантами та працівниками-резидентами в питаннях зайнятості.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 17: Спираючись на Статтю 1 (а) Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і заняття 1958 р., ратифікованої Україною, яка забороняє будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу в сфері праці та зайнятості, зокрема, за ознакою *іноземного походження*, Бюро настійно рекомендує використовувати в проекті Трудового кодексу терміни "особи", "робітники" та/або "працівники", замість термінів "громадяни" та "іноземці".

²¹ МОП: Управління інвалідністю на робочому місці. Звід практичних правил МОП (Женева, 2002). Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm

33.2 Крім того, Бюро зазначає, що **Стаття 346 (1)** проекту Трудового кодексу включає формулювання про "конституційні права громадян України на працю, належні, безпечні та здорові умови праці". Бюро нагадує, що право на належні, безпечні та здорові умови праці повинно застосовуватися до всіх працівників без дискримінації за ознакою національності.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 18: Бюро настійно рекомендує внести зміни до Статті 346 (1) проекту Трудового кодексу щодо визначення права *всіх працівників України* - а не тільки *громадян України* - на адекватні, безпечні та здорові умови праці. Конвенція №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., ратифікована Україною, застосовується до *всіх працівників охоплених галузей економічної діяльності* (Стаття 2).

❖ [Різниця між захистом вагітності та правами працівників із сімейними обов'язками](#)

34. Баланс між роботою та сімейним життям займає центральне місце в принципах заохочення рівних можливостей та гендерної рівності у сфері праці. Внесення поправки до проекту Трудового кодексу, з метою забезпечення просування цих принципів, відповідатиме основним Конвенціям МОП про гендерну рівність, таким як Конвенція №100 про рівне винагородження, Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та заняття 1958 р. та Конвенція №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. - всі ратифіковані Україною.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 19: Бюро рекомендує в проекті Трудового кодексу надати право отримувати соціальні виплати при народженні дитини в рівній мірі чоловікам та жінкам.

35. Поняття "працівники із сімейними обов'язками" визначене в Статті 287 проекту Трудового кодексу, який передбачає, що "працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновитель, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї". Бюро схвалює різноманітність положень проекту Трудового кодексу щодо "працівників із сімейними обов'язками". Однак ряд інших положень проекту Трудового кодексу, як і раніше, надає гарантії тільки жінкам з дітьми певного віку, і не забезпечує однаковий захист чоловіків із дітьми того ж віку. Так, зокрема:

35.1 **Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів.** Як уже згадувалося вище, в рекомендаціях 19 і 20 передбачається, що це положення буде перероблене таким чином, щоб забезпечити рівний захист як працівникам, так і працівницям із сімейними обов'язками.

35.2 **Стаття 132. Неповний робочий час.** У цьому положенні зазначається, що роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час, серед іншого, "жінці, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років". Як зазначено в Рекомендації 10, пов'язані із сім'єю права повинні бути доступні в рівній мірі для чоловіків та жінок.

- 35.3 **Стаття 289. Гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей.** Знову ж, це положення включає в себе ризик дискримінації, оскільки відмова наймати стосується тільки жінок (не чоловіків), які мають дітей віком до трьох років або одиноких матерів (а не батьків), які мають дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.
- 35.4 **Стаття 290. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років.** У пункті 3 цього положення прописані привілейовані заходи для "жінок, які мають дітей віком до трьох років" у випадку переведення на іншу роботу. Знову ж, така міра повинна бути доступна як чоловікам, так і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Також необхідно забезпечити, щоб таке переведення на іншу роботу виконувалося тільки на вимогу самого працівника. Крім того, формулювання "середня заробітна плата" слід замінити посиланнями на "заробітну плату".
- 35.5 Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультивному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким існує необхідність ухваленні єдиного підходу до визначення віку дітей, що дозволяє працівникам із сімейними обов'язками мати право на прийняття певних спеціальних заходів. В деяких положеннях вказується вік 14 років, в інших - 15 років. Це не сприяє передбачуваності правових норм законодавства. Крім того, в деяких випадках, це саме положення містить у собі різні правила залежно від віку дитини - 14 або 15 (дивись, наприклад пункт 1 Статті 198 (1), йдеться про дітей віком до 15 років, і 1 (4), йдеться про дітей віком до 14 років). Рекомендується узгодити вік дітей, який є підставою для вжиття преференційних заходів для працівників із сімейними обов'язками.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 20: Бюро рекомендує застосовувати в проекті Трудового кодексу єдиний підхід щодо віку дітей в положеннях, що стосуються працівників з сімейними обов'язками.

36. **Стаття 51. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу.** Згідно з пунктом 1, під час прийняття на роботу забороняється вимагати будь-яку інформацію, крім пунктів, перерахованих у Статті 51. З урахуванням активного просування принципів гендерної рівності та недискримінації, Статтю 51 проекту Трудового кодексу можна було б доповнити чіткою забороною дискримінації вагітних при прийомі на роботу. У тому числі чітка заборона на вимагання тесту на вагітність перед прийомом на роботу в Статті 51 також посилить Статтю 289 проекту Трудового кодексу, згідно з якою "забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу (...) з мотивів, пов'язаних з вагітністю (...)".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 21: Бюро настійно рекомендує заборонити роботодавцям вимагати від працівника проведення тесту на вагітність при працевлаштуванні або для збереження занятості, та забезпечити застосування передбачених законодавством відповідних санкцій до роботодавців, які порушують заборону.

37. Нарешті, Бюро нагадує, що в *Технічній консультації з питань зміцнення політики рівності чоловіків і жінок в Україні 2011 р.* було зроблено особливий акцент на

поточній реформі трудового законодавства.²² Укладачам проекту Трудового кодексу рекомендується проконсультуватися з цією доповіддю при перегляді положень Трудового кодексу, що стосуються рівності чоловіків і жінок.

❖ Право на приватне життя

38. Заходи щодо захисту приватного життя працівників відіграють певну роль в застосуванні принципу рівності можливостей і ставлення в сфері зайнятості згідно з Конвенцією МОП №111. КЕЗКР обговорював питання про приватне життя в своєму Загальному огляді Конвенції №111 (та Рекомендації №111) щодо захисту від дискримінації в галузі праці та заняття, а також в оплаті та умовах праці. У прикладах, наведених в огляді, зазначається неправомірне використання даних з особистих справ персоналу, різних тестів та розслідувань щодо переконань або думок працівника.²³ Крім того, особисті дані, захищені конфіденційністю медичної інформації, повинні зберігатися тільки персоналом, пов'язаним правилами лікарської таємниці та окремо від усіх інших персональних даних (див. Звід практичних правил МОП про захист персональних даних працівників", розділ 8.2, 10.8, 10.9).²⁴
39. **Стаття 30. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків.** Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, що положення, згідно з яким роботодавець може здійснювати контроль за виконанням трудових обов'язків працівниками "у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва" є розплівчастим і може сприяти потенційно небезпечному неправильному тлумаченню. Відсутність ясності цього положення може негативно вплинути на право працівника на недоторканність приватного життя.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 22: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 30 проекту Трудового кодексу, щоб вказати, що будь-яке обмеження права працівника на недоторканність приватного життя має бути пропорційним можливій шкоді законним інтересам роботодавця; та що працівників слід інформувати про характер, масштаби та цілі контролю, що був введений роботодавцем.

40. **Стаття 51. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу.** В якості загального зауваження, і, зокрема, у відношенні до пункту 4 даного положення проекту Трудового кодексу, звертаємо увагу на той факт, що захист відомостей про особу працівників є одним з найбільш жваво обговорюваних питань в

²² Стайнхільбер, С. 2011. Технічна консультація щодо зміцнення політики гендерної рівності в Україні з особливим акцентом на поточну реформу трудового законодавства (доповідь ЮНФПА України).

²³ МОП: Загальний огляд щодо питань рівності в сфері праці і зайнятості щодо Конвенції № 111, Міжнародна конференція праці, 83я сесія, Женева, 1996.

²⁴ МОП: Захист персональних даних працівників. Звід практичних правил МОП (Женева, 1997), розділи 8.2, 10.8 і 10.9. Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107797/lang--en/index.htm

рамках інститутів ЄС. Він також був предметом для законодавчих ініціатив в значній кількості держав-членів ЄС.²⁵

РЕКОМЕНДАЦІЯ 23: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 51, щоб встановити, що роботодавець зобов'язаний забезпечити конфіденційність відомостей про особу, що подаються під час прийняття на роботу.

40.1 Крім того, з метою забезпечення сувереної конфіденційності медичних даних, слід додати, що в разі медичного огляду, роботодавець повинен бути інформований тільки про висновки, які мають відношення до питань можливості виконання працівником трудових функцій. У цих висновках не повинна міститися жодна інформація медичного характеру. В разі необхідності, у висновках повинно бути вказано, чи придатна особа виконувати запропоновану їй роботу, або види робіт та умови праці, які з медичної точки зору тимчасово або постійно протипоказані.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 24: Бюро рекомендує передбачити в проекті Трудового кодексу суверну конфіденційність медичних даних.

40.2 Крім того, щоб підтримати заборону дискримінації щодо ВІЛ/СНІДу, багато сучасних законів про працю включають в себе положення, які забороняють скринінгові тести на ВІЛ з метою виключення із сфери зайнятості або із робочих процесів.²⁶

РЕКОМЕНДАЦІЯ 25: Бюро рекомендує доповнити проект Трудового кодексу чіткою забороною скринінгу на ВІЛ при працевлаштуванні, в тому числі додати санкції у відношенні до роботодавців, які порушують заборону.

40.3 Можливо, пункт 5 потрібно дещо переформулювати. З одного боку, у ньому встановлено право роботодавця перевіряти інформацію про попередню роботу особи. Це світова практика, однак вона мало регулюється трудовим законодавством. Як не дивно, у пункті 5 визнається право особи відмовитись від збирання інформації про неї, але не пояснюється, як це може впливати на його/її перспективи прийому на роботу. Будемо вдячні за роз'яснення про наслідки висловленої відмови особи від збирання інформації про неї на перспективи працевлаштування.

Заборона примусової праці

41. **Стаття 4. Заборона примусової праці.** У пункті 2 Статті 4 проекту Трудового кодексу розглядається виняток із загальної заборони примусової праці; дозволяється праця або надання послуг, які виконуються особою за вироком чи рішенням суду "за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади". Слід

²⁵ Веб-сайт Європейської Комісії з питань захисту даних на робочому місці: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708>

²⁶ МОП: Звід практичних правил МОП з ВІЛ / СНІД та сфера праці (Женева, 2011), розділи 3.1 і 4.6. Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_113783/lang--en/index.htm

звернути увагу на умови застосування винятку, викладені в Статті 2 (2) (с) Конвенції №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., ратифікованої Україною. Згідно з Конвенцією №29, термін "примусова чи обов'язкова праця" не охоплює "будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 26: Для того, щоб повністю відобразити Статтю 2 (2) (с) Конвенції №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., ратифіковану Україною, Бюро рекомендує внести зміни до Статті 4 проекту Трудового кодексу про те, що зазначена особа не може бути віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств.

Заборона на використання дитячої праці та зайнятості неповнолітніх

42. **Стаття 20. Працівник.** Як вже зазначалося в попередніх зауваженнях Бюро, у проекті Трудового кодексу передбачається складна система визначення трьох різних мінімальних вікових груп (16, 15 та 14 років) щодо мінімального віку для прийому на роботу або для праці в Україні. Рекомендується розглянути можливість уточнення комплексної системи визначення трьох різних мінімальних вікових груп.

42.1. Протягом багатьох років КЕЗКР публікує зауваження щодо застосування Конвенції № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р., ратифікованої Україною. КЕЗКР відзначає, що Статтею 188 (2) чинного Трудового кодексу дозволяється молодим людям здійснювати економічну діяльність у віці меншому (15 років), ніж мінімальний вік для прийому на роботу або для праці, зазначений Україною при ратифікації Конвенції МОП №138, а саме 16 років. КЕЗКР закликає "Уряд вжити необхідних заходів в рамках прийняття нового Трудового кодексу, щоб гарантувати, що ні одна особа віком до 16 років не може бути прийнята на роботу або працювати у будь-якій сфері, відповідно до Статті 2 (1) Конвенції".²⁷ У проекті Трудового кодексу це положення залишається без змін. У пункті 2 Статті 20 передбачається, що мінімальний вік для прийому на роботу становить 16 років. Однак в пункті 3, як і раніше, передбачається, що особа, яка досягла 15-річного віку, може вступати в трудові відносини при наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 27: Бюро рекомендує роз'яснити складну систему, що базується на трьох різних мінімальних вікових групах (16, 15 та 14 років) для працевлаштування або праці в Україні (див., зокрема, Статтю 20 проекту Трудового кодексу). Бюро також рекомендує видалити пункт 3 Статті 20 проекту Трудового кодексу, з метою забезпечити, щоб молоді в Україні віком менше мінімального віку для роботи за наймом або іншої роботи, як зазначено в Статті 2 ратифікованої Україною Конвенції МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р., а саме 16 років, не дозволялося здійснювати економічну діяльність.

42.2. Що стосується переліку видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатись особи, які не досягли 15 років, згідно із Статтею 20 (4), Бюро нагадує, що

²⁷ КЕЗКР, Спостереження, прийнято в 2013 році, опубліковано на 103й сесії МКП (2014 г.).

КЕЗКР неодноразово підкреслював важливість прийняття положень, що визначають перелік легких видів діяльності, які можуть виконуватися дітьми віком від 14 років. В 2011 році КЕЗКР висловив тверду надію на те, що положення, що визначають легку роботу, до виконання якої можуть залучатись діти віком від 14 років, будуть прийняті у найближчий час згідно із положеннями проекту Трудового кодексу.²⁸

РЕКОМЕНДАЦІЯ 28: Бюро рекомендує скористатися реформою Трудового кодексу, щоб встановити перелік видів легких робіт, які можуть виконуватися дітьми віком від 14 років.

42.3. Що стосується прийняття на роботу дітей віком до 14 років для участі в художніх виступах (пункт 5), здається, у проекті Трудового кодексу немає ніяких положень, що обмежують робочі години та призначають умови праці для дітей віком до 14 років, що приймають участь у художніх виступах. КЕЗКР висловив тверду надію на те, що в процесі прийняття переглянутого Трудового кодексу, Уряд вживатиме необхідних заходів для забезпечення того, що кількість годин, протягом яких дітям віком до 14 років може бути дозволено працювати в художніх виступах, буде обмежена, як це передбачено в Статті 8 (2) Конвенції МОП № 138. КЕЗКР також просив Уряд вказати, на основі проекту Трудового кодексу, чи буде Служба у справах дітей компетентним органом, який може надавати індивідуальні дозволи на участь дітей у художніх виступах, і чи умови роботи, які узгоджені із Службою у справах дітей, призначаються відповідно до Статті 8 (1) Конвенції МОП № 138.²⁹

РЕКОМЕНДАЦІЯ 29: Бюро рекомендує включити до проекту Трудового кодексу положення про обмеження кількості годин, протягом яких дітям віком до 14 років дозволяється виконувати художні виступи.

43. **Книга 4. Глава 2. Особливості праці неповнолітніх осіб (Статті 295-302).** Поняття "неповнолітній" не визначене в Трудовому кодексі. У Статті 298 щодо медичного огляду неповнолітніх, а також Стаття 281 говориться про вік у 21 рік. Проте в Статті 45 (4) про працю за сумісництвом йдеться про вік 18 років. Те саме стосується і низки інших положень.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 30: Бюро рекомендує додати до проекту Трудового кодексу визначення поняття "неповнолітній".

Інспекція праці та основоположні принципи і права в сфері праці

44. У своїй Короткій оцінці потреб Державної служби України з питань праці (листопад 2015 р.), Бюро рекомендує, щоб до законодавчої та нормативно-правової бази інспекції праці в терміновому порядку були внесені поправки в контексті перебудови системи

²⁸ КЕЗКР, Спостереження, прийнято 2011 р., опубліковано на 101й сесії МКП (2012).

²⁹ КЕЗКР, Спостереження, прийнято в 2013 р., опубліковано на 103й сесії МКП (2014 г.).

адміністрації праці.³⁰ В одній із основних рекомендацій йдеться про те, що закон потрібно переглянути з метою забезпечення, щоб до кола повноважень інспекторів праці входили, в першочерговому порядку, всі основоположні принципи та права в сфері праці, а також всі основні завдання, передбачені Конвенцією №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р. та Конвенцією №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р., обидві конвенції МОП ратифіковані Україною.

45. Бюро нагадало про свою готовність "надати технічну підтримку і допомогу для розробки нових положень або перегляду існуючих відповідно до цієї оцінки та відповідних ратифікованих міжнародних стандартів".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 31: Бюро рекомендує внести зміни до кола повноважень інспекторів з метою включення, в першочерговому порядку, всіх основоположних принципів та прав в сфері праці, а також всіх основних завдань, передбачених Конвенцією №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р. та Конвенцією №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р., ратифікованими Україною.

Прикінцеві положення

46. **Прикінцеві та перехідні положення.** Пунктом 7 прикінцевих та перехідних положень надається право "керівникам юридичних осіб, які знаходяться на території України, де ведуться дії, пов'язані з антитерористичною операцією, регулювати питання щодо встановлення робочого часу, часу відпочинку (включаючи право одночасного надання працівникам відпустки), умов та порядку виплати заробітної плати працівникам, без застосування вимог цього Кодексу". Бюро враховує зауваження консультативного висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким це положення є "абсолютно неприйнятним, оскільки передбачає право керівників юридичних осіб, які знаходяться на території України, де ведуться дії, пов'язані з антитерористичною операцією, регулювати питання щодо встановлення робочого часу, часу відпочинку (в тому числі право одночасного надання працівникам відпустки), умов та порядку виплати заробітної плати працівникам, без застосування вимог цього Кодексу". Згідно з юридичним висновком, "таке положення може вивести ці аспекти зайнятості з нормативно правової бази та замість захисту інтересів працівників, надати роботодавцям необмежені можливості, щоб самовільно діяти в своїх інтересах (які вже вважаються сильною стороною). Таким чином, основні принципи регулювання трудових відносин за будь-яких обставин повинні визначатися цим Кодексом". Крім того, на їхню думку, "правове регулювання в складних соціальних умовах повинне бути засноване на чітко встановлених умовах, затверджених владою з метою запобігання зловживань (наприклад, бажано охопити певні особливості в спеціальному законі, який визначає правовий режим особливого періоду)".
47. У світлі серйозного характеру проблем, порушених у консультативному висновку, Бюро рекомендує уточнити причини створення пункту 7 Прикінцевих та перехідних положень.

³⁰ МОП Група технічної підтримки щодо гідної праці і місцеве відділення по Центральній та Східній Європі, 2015 рік Державна служба праці України - Коротка оцінка потреб (LABADMIN / OSH, Регіональне бюро МОП для країн Європи і Центральної Азії).

Зокрема, Бюро хотіло б нагадати, що проект Трудового кодексу охоплює основоположні принципи і права в сфері праці, які закріплені у восьми фундаментальних Конвенціях МОП, ратифікованих Україною. Основні трудові права відносяться до заборони дитячої праці та примусової праці; заборони дискримінації в сфері праці; свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів.³¹ Згідно з послідовними рішеннями контрольних органів МОП, а також відповідно до положень Декларації МОП 1998 року про основоположні принципи і права в сфері праці, держави-члени МОП не повинні допускати будь-яких відступів від основоположних принципів та прав у сфері праці.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 32: Бюро настійно рекомендує забезпечити відсутність у проекті Трудового кодексу будь яких відступів від основоположних принципів та прав у сфері праці.

³¹ Перелік основних конвенцій МОП, див. примітку № 4.

ІІ. Регулювання трудових відносин

У цій другій частині Меморандуму технічних зауважень розглядається, яким чином в проекті Трудового кодексу регулюються трудові відносини. Бюро вирішило зосередити свої рекомендації в цій галузі на основних питаннях, які, на його думку, заслуговують подальшого розгляду, по узгодженню з соціальними партнерами України. Проте інші зауваження, представлені Бюро у минулому (в 2003 і 2009 роках) до попередніх версій Трудового кодексу залишаються в силі (див. порівняльну таблицю в Додатку II). Однак з метою підтримки відповідної пріоритетності питань, які повинні бути переглянуті в проекті Трудового кодексу, Бюро вирішило не повторювати всі свої попередні зауваження. Таким чином, відповідним органам та соціальним партнерам України пропонується ознайомитися з порівняльною таблицею в Додатку II, щоб отримати широкий огляд поглядів Бюро.

Що стосується регулювання трудових відносин, звертається увага на інформаційно-аналітичний звіт, підготовлений Бюро до Тристоронньої наради експертів щодо питань нестандартних форм зайнятості (Женева, лютий 2015 р.).³² У цьому звіті надається типологія нестандартної зайнятості, а також міститься загальний огляд поширеності та зростання різних форм нестандартної зайнятості в усьому світі, причини його використання, а також його вплив на працівників, компанії та ринок праці, причому особлива увага приділяється основоположним принципам та правам у сфері праці. У ньому також розглядаються стандарти МОП, регіональне та національне регулювання різних форм нестандартної зайнятості, а також недавно проведені реформи.

Визначення трудових відносин та трудового договору

48. Стаття 30. Виникнення трудових відносин. Бюро схвалює той факт, що в проект Трудового кодексу наразі включено визначення "трудових відносин". На практиці це визначення допоможе уточнити ряд трудових угод та сприятиме зміцненню правового захисту працівників. Згідно із Статтею 31 проекту Трудового кодексу, "Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудову функцію) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку".

48.1 Однак Бюро бажає нагадати про важливість забезпечення того, щоб визначення щодо існування трудових правовідносин щодо працівника було зроблено *на основі фактів*, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, в який спосіб ці трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про протилежне ... яка могла бути укладена між сторонами (Рекомендація №198 про трудові правовідносини 2006 р., п. 9).

48.2 Рекомендація МОП №198 містить рекомендації для держав-членів про те, як розробити закони та політику, щоб гарантувати, що працівники, які повинні отримувати вигоду від захисту трудових відносин, мали її на практиці. Зокрема, вона

³² МОП: Нестандартні форми зайнятості, 2015 р., Звіт для обговорення на Нараді експертів по нестандартним формам зайнятості (Женева, 16-19 лютого 2015). Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf

передбачає, що Держави-члени організації повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативних та правових актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових правовідносин. До таких ознак могли б відноситися наступні показники:

- (a) той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу; та
- (b) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику. (Рекомендація МОП № 198, пункт 13).
- 48.3 Бюро бажає звернути увагу укладачів проекту Трудового кодексу на ризики, пов'язані із невизначеними трудовими відносинами. Невизначені трудові відносини можуть виникнути, коли відповідні права та обов'язки зацікавлених сторін не ясні, або коли існують недоліки або прогалини в законодавстві, в тому числі щодо тлумачення правових норм та їх реалізації. Залежні самозайняті працівники, як правило, не охоплюються положеннями законів про працю або соціального забезпечення, хоча у ряді країн були прийняті спеціальні положення з метою надання ним деякого захисту. Бюро підтримує в цьому відношенні зауваження, зроблене в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради, згідно з яким визначення суб'єктів трудових відносин вимагає "комплексного підходу".
- 48.4 У інформаційно-аналітичному звіті, підготовленому Бюро до Тристоронньої наради експертів щодо питань нестандартних форм зайнятості (Женева, лютий 2015 р.), залежна індивідуальна трудова діяльність визначається як ситуація "де працівники виконують послуги для господарської діяльності згідно з цивільним або комерційним договором, але залежать від одного або невеликого числа клієнтів у отриманні доходу та отримують прямі вказівки щодо того, як повинна виконуватись робота".³³

³³ МОП: Нестандартні форми зайнятості, 2015 року, Звіт для обговорення на Нараді експертів з нестандартних форм зайнятості (Женева, 16-19 лютого 2015), пункт. 8. Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf

МОП Нестандартні форми зайнятості, Звіт для обговорення на Нараді експертів з нестандартних форм зайнятості (2015) - (витримка).³⁴

"Намагаючись прояснити закон, у різних європейських країнах спеціально регулювалася залежна самозайнятість або квазі-залежна праця, для покращення захисту праці таких працівників. Проте рівень захисту і навіть визначення залежної самозайнятості істотно розрізняються, причому в деяких юрисдикціях акцент зроблено на економічній залежності (наприклад, в Австрії, Канаді, Німеччині та Іспанії), а інші закцентували увагу на суворій координації працівника з компанією голови (Італія та Велика Британія).

У **Німеччині** *arbeitnehmerähnliche Personen* (особи як працівники) знаходяться під певним правовим захистом, який зазвичай надається працівникам, наприклад, вони мають право на трудові спори, щорічну відпустку, захист від дискримінації та ведення колективних переговорів, але вони не входять до категорій, що мають право на захист від несправедливого звільнення.

В **Іспанії** залежні самозайняті працівники визначаються на основі критеріїв економічної залежності, наприклад, ведення господарської або професійної діяльності, безпосередньо і в першу чергу для принципала, та отримання щонайменше 75 відсотків основної суми доходу від принципала, у результаті своєї професійної діяльності. Залежні самозайняті працівники мають право на певний правовий захист, наприклад, мінімальну щорічну оплачувану відпустку, допомогу у разі необґрунтованого звільнення, право призупинити роботу через сімейні причини або стан здоров'я, а також право на ведення колективних переговорів.

В **Італії**, *lavoratori parasubordinati* - це самозайняті працівники, які співпрацюють з принципалом довготривало та узгоджено, навіть якщо за своїм характером їхні відносини не є підлеглими. З середини 1970-х років ці "пара-залежні" робочі відносини поступово отримали правовий захист, в тому числі право на трудові спори, обмежені права на соціальне забезпечення, охорону праці та медичне страхування, деякі обмежені права по вагітності, пологах та хворобах, право на ведення колективних переговорів, та деякі права, що стосуються дострокового припинення контрактів".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 33: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 31 проекту Трудового кодексу, які передбачають, що в разі виникнення питання щодо того, чи є договір, що відноситься до праці, трудовим договором, таке питання має бути вирішene в першу чергу шляхом посилання на факти, пов'язані з виконанням робіт та винагородженням працівника, незалежно від того, чи характеризуються відносини якою-небудь протилежною домовленістю, договірного або іншого характеру, яка, можливо, була узгоджена між сторонами. Бюро також рекомендує, щоб при розробці свого підходу до цього питання державні та судові органи зверталися до Рекомендації №198 про трудові правовідносини 2006 р.

49. **Механізми аутсорсингу.** Загальне зауваження, здається, що в проекті Трудового кодексу немає положень щодо питань "аутсорсингу" та приватних агентств зайнятості. Ряд правових питань виникає у зв'язку із становищем аутсорсингових працівників та працівників, які працюють на підприємство (далі "постачальник"), виконують роботу для третьої сторони ("користувач"), та яким їхній роботодавець надає працю або послуги.

³⁴ МОП: Нестандартні форми зайнятості, 2015 року, Звіт для обговорення на Нараді експертів з нестандартних форм зайнятості (Женева, 16-19 лютого 2015), пункт. 105.

Для цих працівників їх статус зайнятості не викликає сумнівів, але вони часто стикаються з труднощами при встановленні, хто є їхнім роботодавцем, якими правами вони користуються та хто несе за них відповідальність.³⁵ Ця тема стає все більш актуальну в багатьох регіонах світу. Бюро підтримує точку зору, викладену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким "важливо звернути увагу на необхідність детального регулювання визначення умов господарської діяльності компаній, які наймають працівників для подальшого працевлаштування у іншого роботодавця (так званий "аутсорсинг") в Трудовому кодексі". Можна розглянути питання про можливість регулювання механізмів аутсорсингу, субпідрядних договорів, а також тимчасової роботи з втручанням тимчасового агентства зайнятості. Мета такого регулювання полягає у визначені відповідних прав та обов'язків трьох сторін.

50. Рекомендації з тимчасового працевлаштування можна знайти в Конвенції №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р., що не ратифікована Україною, та в Рекомендації №188, а також в Рекомендаціях МОП щодо приватних агентств зайнятості (2007).³⁶ Одна з цілей Конвенції МОП №181 - дозволити діяльність приватних агентств зайнятості, а також захистити працівників, які користуються їхніми послугами. Зокрема, згідно із Статтею 11 Конвенції МОП №181, держава-член повинна вжити відповідно до національного закону і практики необхідні заходи, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, ... щодо: а) свободи асоціації; б) ведення колективних переговорів; с) мінімальної заробітної плати; д) робочого часу та інших умов праці; е) встановлених законом видів допомоги з соціального забезпечення; ф) доступу до навчання; г) професійної безпеки і здоров'я; г) компенсації у випадку професійних захворювань чи професійного травматизму; і) відшкодування у разі банкрутства та захист вимог працівників; ж) захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам. Державам-членам також пропонується визначити та виділити відповідні обов'язки приватних агентств зайнятості, які надають послуги, та підприємствами-користувачами щодо: а) ведення колективних переговорів; б) мінімальної заробітної плати; с) робочого часу та інших умов праці; д) встановлених законом видів допомоги з соціального забезпечення; е) доступу до навчання; ф) захисту в сфері професійної безпеки та здоров'я; г) компенсації у випадку професійного травматизму чи професійних захворювань; г) відшкодування у разі банкрутства та захисту вимог працівників; і) захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам. (Стаття 12).
51. На рівні Європейського Союзу, Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості (2008/104 / EC)³⁷ визначає загальні рамки, застосовані до умов праці тимчасових працівників в Європейському Союзі. Директива спрямована на забезпечення мінімального рівня ефективного захисту тимчасових працівників та вносить свій вклад в розвиток тимчасової роботи сектора як гнучкий варіант для роботодавців та працівників. Директива встановлює принцип недискримінації, у відношенні важливих умов праці і зайнятості, між тимчасовими працівниками та працівниками, які прийняті на роботу компанією-користувачем.

³⁵ МОП: Трудові відносини, 2006, Доповідь V (1), Міжнародна конференція праці, 95а сесія, 2006 (Женева).

³⁶ МОП: Рекомендації щодо приватних агентств зайнятості - Регулювання, контроль і виконання, Женева, Міжнародне МОП праці, 2007. Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf

³⁷ Директива 2008/104/ЕС Європейського парламенту та Ради від 19 листопада 2008 року про приватні агентства зайнятості.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 34: Бюро готове надати допомогу уряду щодо регулювання аутсорсингу в Україні. Регулювання аутсорсингу і тимчасових агентських відносин є серйозною проблемою в усьому світі. Бюро настійно рекомендує розробити нормативно-правову базу з питань аутсорсингу та тимчасових агентських відносин, подібну до кращих міжнародних практик. Вказівки з Міжнародних трудових норм в цих областях викладені в Конвенції №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р., не ратифікованій Україною, і Керівництві МОП для приватних агентств зайнятості 2007 р..

52. **Стаття 33. Зміст трудового договору.** Пункт 3 цього положення не містить нумерації, тому він складний для посилання. Бюро пропонує встановити нумерацію.
53. **Стаття 35. Типові та зразкові трудові договори.** Як уже зазначалося в попередніх коментарях Бюро, різниця між *типовими* та *зразковими* трудовими договорами не ясна. Зрозуміло, що обидва договори повинні затверджуватись центральним органом. Проте, один тип договору, здається, є обов'язковим, а другий, здається, має тільки рекомендаційний характер. Пропонується переглянути необхідність тримати два типи стандартних трудових договорів в проекті Трудового кодексу.

Права і обов'язки сторін

54. **Стаття 21. Основні права працівника.** Бюро відзначає зауваження, зроблене в консультивативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким перелік основних прав працівника, наведений в Статті 21, не є вичерпним. При існуючому формулюванні існує ризик неправильної інтерпретації у відношенні вичерпного характеру цього переліку.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 35: Бюро рекомендує забезпечити, щоб перелік основних прав та обов'язків працівників і роботодавців, викладений в Статтях 21, 22, 24 і 25 проекту Трудового кодексу, не розглядався як вичерпний. Один із шляхів уникнути неправильного тлумачення в цьому відношенні - замінити "включають" на "є наступні" в кожному положенні. (*Прим. перекладача – відноситься до англомовної версії*)

- 54.1 Укладачі проекту Трудового кодексу, можливо, забажають взяти до уваги той факт, що в деяких країнах трудове законодавство починається з встановлення загальних прав та обов'язків працівників та роботодавців; а потім перераховуються конкретні права та обов'язки для кожної із сторін.

Глава 2 - Обов'язки роботодавця

Розділ 1. Загальні обов'язки

Роботодавець зобов'язаний в усіх відношеннях дбати про покращення відносин між роботодавцем та працівником, а також відносин між працівниками. Роботодавець повинен забезпечити можливість виконання працівниками своїх робочих обов'язків, навіть у разі, якщо виробнича діяльність підприємства, роботи, які потрібно виконати, або методи виконання робіт зазнають змін чи розвиваються. Роботодавець повинен намагатися сприяти розширенню можливостей для працівників стосовно їхнього саморозвитку з урахуванням їхніх здібностей для просування у кар'єрі.

Розділ 2. Заборона дискримінації та рівне ставлення

(...)

Розділ 3. Безпека та гігієна праці

(...)

Розділ 4. Інформація про основні умови роботи

(...)

Глава 3 - Обов'язки працівників

Розділ 1. Загальні обов'язки

Працівники повинні ретельно виконувати свою роботу, дотримуючись виданих роботодавцем інструкцій, що стосуються продуктивності, в межах своєї компетенції. У своїй діяльності працівники повинні уникати всього, що вступає в конфлікт із діями, виконання яких обґрунтовано вимагається від працівника на його посаді.

Розділ 2. Безпека та гігієна праці

Працівники повинні бути уважними та обережними, як того вимагають трудові обов'язки та умови праці, та використовувати всі наявні засоби для забезпечення своєї власної безпеки та безпеки інших працівників на робочому місці. Працівник повинен повідомити роботодавця у разі виникнення будь-яких неполадок або недоліків, які вони можуть виявити в конструкціях, техніці, обладнанні та робочих і захисних знаряддях на робочому місці, що можуть викликати ризик виникнення нещасного випадку або хвороби.

Розділ 3. Конкуруюча діяльність

(...)

Розділ 4. Господарська діяльність та торгові секрети

(...)

Розділ 5. Угода про заборону конкуренції

(...)

55. **Стаття 25. Основні обов'язки роботодавця.** Обов'язок роботодавця надавати договір працівнику не включено до цього положення. Комплексний трудовий договір дозволяє роботодавцю вказати обов'язки та відповідальність працівника, а також дозволяє співробітнику точно знати, що від нього очікується.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 36: Бюро рекомендує включити до Статті 25 проекту Трудового кодексу зобов'язання роботодавця надавати договір працівнику. Договір повинен містити положення про оплату та умови зайнятості. Зокрема, у договорі повинні бути чітко

³⁸ 38 Закон Фінляндії про трудовий договір, доступний в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

вказані тривалість договору, оплата праці, тривалість робочого дня, перерви для відпочинку, щотижневі періоди відпочинку та можливі види особистих відпусток, а також процедури для розгляду скарг та дисциплінарної відповіальності.

56. Стаття 37. Трудова функція працівника. Згідно з пунктом 1, "Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення".

56.1 Як уже зазначалося в попередніх коментарях Бюро, це положення виглядає надмірно деталізованим та дуже бюрократичним. Воно може бути непридатним в трудових відносинах, які покликані розвиватися в умовах ринкової економіки, і особливо в умовах мінливого технологічного середовища. Той факт, що підприємства істотно відрізняються в країнах з ринковою економікою, надмірно ускладнює, та, ймовірно, робить не практичною стандартизацію опису посадових інструкцій та класифікацію робочих місць центральним органом державної влади. Такі положення не входять в трудове законодавство основних промислових розвинених країн.

56.2 Крім того, пункти 2, 3 і 4 дуже деталізовані, що робить це положення незрозумілим.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 37: Бюро рекомендує видалити або, принаймні, істотно переглянути Статтю 37 проекту Трудового кодексу, з метою узгодження з кращими практиками та характером ринкової економіки. Той факт, що в країнах з ринковою економікою підприємства істотно відрізняються, надзвичайно ускладнює, та, ймовірно, робить не практичною стандартизацію опису посадових інструкцій та класифікацію робочих місць центральним органом виконавчої влади, як в даний час передбачено в проекті Трудового кодексу.

57. Стаття 38. Виконання заступником керівника обов'язків керівника. Аналогічно, це положення надмірно деталізоване. У системах сучасних трудових відносин роботодавець повинен мати більшу свободу договору при організації заміни керівників. Тому потрібно розглянути можливість видалення цього положення.

58. Стаття 62. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк. Згідно з пунктом 3 "Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів".

58.1 Якщо єдиною умовою для роботодавця для того, щоб бути уповноваженим продовжувати строковий трудовий договір на невизначений термін, є забезпечення перерви у два тижні або більше між двома строковими контрактами, ніщо не завадить роботодавцям посилатися на цей тип договорів, за умови перерви на два тижні, щоб ухилитися від захисту, що забезпечується

договорами на невизначений термін. В цьому випадку працівники на нескінченно відновлюваних строкових договорах - з двотижневими перервами між ними - не зможуть скористатися захистом, що надається Конвенцією МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ратифікованою Україною.

58.2 Статтею 2 (3) Конвенції МОП №158 передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на певний термін, мета яких - ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією. З цією метою, в пункті 3 (2) Рекомендації МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. передбачається, наприклад: а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін; б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у підпункті 2а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін. Рекомендації щодо строкових контрактів та кращих порівняльних методів також доступні в *Звіті МОП про розуміння строкових контрактів* (2015).³⁹

РЕКОМЕНДАЦІЯ 38: Бюро рекомендує переглянути Статтю 62 проекту Трудового кодексу, та, зокрема, замінити посилання на "перерва... менше двох тижнів" на більш широкий вираз - наприклад, "короткотермінова перерва" - для того, щоб надати суду більшу гнучкість, при необхідності оцінки того, чи продовжені строкові договори повинні бути повторно класифіковані як постійні договори. В інших країнах закон обмежує загальну тривалість продовжених строкових договорів протягом певного періоду або кількість можливих продовжень.

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 включенні поправки до 398/2013)⁴⁰

Глава 1 - Загальні положення

Розділ 5. Пільги в залежності від тривалості трудових відносин

Якщо роботодавець і працівник уклали ряд послідовних контрактів з фіксованим терміном, згідно з яким трудові відносини тривають без перерви або лише з невеликими перервами, при уточненні пільг, що ґрунтуються на трудових відносинах, трудові відносини повинні розглядатися як постійні.

Глава 6 - Загальні положення про припинення трудового договору

Розділ 5. Подовження трудового договору

Якщо роботодавець дозволяє працівнику продовжувати працювати після закінчення терміну дії договору або періоду повідомлення, договірні відносини будуть вважатися продовженими на невизначений термін.

³⁹ Алексинська, М; Мюллер, А. 2015. Нічого більш постійного, ніж тимчасове? Розуміння строкових контрактів. (INWORK and GOVERNANCE Політика № 6). Доступно в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_357403/lang--en/index.htm

⁴⁰ Закон Фінляндії про трудовий договір, доступний в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Угорщина – Закон I від 2012 року Трудового Кодексу

83. Строкові трудові відносини

Розділ 192

- 1) Тривалість строкових трудових відносин *не може перевищувати п'яти років*, в тому числі тривалість продовжених відносин, а також тривалість інших строкових трудових відносин, укладених *протягом шести місяців* з моменту припинення попередніх строкових трудових відносин.
- 2) Строкові трудові відносини можуть бути продовженими тими ж сторонами *протягом шести місяців*, або інші строкові трудові відносини можуть бути укладені *протягом шести місяців* з моменту закінчення попередніх відносин на об'єктивних підставах, які не відносяться до організації роботи, і вони не можуть порушувати законний інтерес працівника.

Чеська Республіка – Трудовий Кодекс (№ 262/2006 Coll.)

Стаття 39. Строкові трудові відносини

(2) Строкові трудові відносини між тими ж сторонами *не можуть перевищувати трьох років* з дня встановлення перших строкових трудових відносин, і вони можуть бути поступово узгоджені *не більше ніж в два рази*. Подовження трудових відносин також повинне розглядатися як поступове узгодження трудових відносин. Після закінчення періоду трьох років з моменту закінчення попередніх строкових трудових відносин між тими ж сторонами, попередні трудові відносини не повинні прийматися до уваги.

59. **Стаття 65. Переміщення.** Бюро відзначає зауваження, зроблене в консультивному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким може існувати протиріччя між пунктом 1 Статті 65 і пункту 2 Статті 33 проєкту. Згідно з Статтею 65 (1), роботодавець "має право без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції та кваліфікації, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов трудового договору ". Проте, в Статті 33 (2) передбачається, що "місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу)" повинне бути одним з "обов'язкових умов трудового договору". Необхідне роз'яснення цього питання. Дивіться приклад Фінляндії нижче.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 39: Бюро настійно рекомендує забезпечити, щоб будь-яка зміна істотних умов праці не дозволялася без згоди працівника.

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 поправки до 398/2013 включені)

Розділ 4. Інформація про основні умови праці

Інформація повинна включати в себе, щонайменше:

(...)

5) місце, де повинна виконуватись робота або, якщо працівник не має основного фіксованого робочого місця, пояснення принципів, згідно з якими працівник буде працювати в різних місцях роботи; (...)

Відсторонення, призупинення та припинення трудових відносин

60. **Стаття 71. Призупинення трудових відносин.** Пропонується доповнити це положення, вказавши правові наслідки відсторонення або призупинення трудових відносин. Відповідні зобов'язання працівника і роботодавця, які виконуються під час припинення трудових відносин, повинні бути чітко вказаними; те ж саме про обов'язки, що були відсторонені.
61. **Стаття 73. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.** Як уже зазначалося в попередніх зауваженнях Бюро, пропонується видалити або перефразувати це положення, щоб уникнути умов, які можуть призвести до неправильного тлумачення. Зокрема, зовсім незрозумілі вирази: "джерело підвищеної небезпеки"; "особливої точності"; "залишкові ознаки сп'яніння"; "неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови". Потрібно розглянути видалення цього положення, яке є дуже специфічним. У більшості країн, види дій та поведінка, які описані тут, охоплені поняттям "неналежне виконання професійних обов'язків працівника", що може призвести до дисциплінарних та інших видів санкцій.
62. Крім того, рекомендується вказати, що будь-який захід відсторонення повинен вживатися на підставі *медичного висновку* - замість процедури "трьох очевидців", яка в даний час передбачена в проекті Трудового кодексу.

❖ Індивідуальні звільнення

63. **Стаття 80. Підстави припинення трудових відносин.** Міжнародні рекомендації щодо трудових норм в сфері припинення трудових відносин в основному викладені в Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., а також в Рекомендації №166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року.⁴¹ В 2011 році була організована тристороння нарада експертів для вивчення Конвенції МОП №158 та Рекомендації МОП №166.⁴² Тоді ж була розроблена База даних законодавства про захист зайнятості (EPLex), щоб забезпечити порівняльну інформацію про ключові елементи національного законодавства з питань припинення трудових відносин.⁴³ Бюро рекомендує скористатися інформацією EPLex з наступних тем: i) основні вимоги до звільнень (наприклад, дозволені та заборонені підстави для звільнення та категорії працівників, які користуються особливим захистом); ii) процедури індивідуальних звільнень (наприклад, обов'язок надавати підстави для звільнення, форми повідомлення, повідомлення в залежності від строку зайдання посади, і плата замість повідомлення); iii) колективні звільнення з економічних причин

⁴¹ МОП: Загальний огляд по питанню Конвенція про припинення трудових (№ 158) та Рекомендація (№ 166), 1982 р Доповідь III (Частина 4В), Міжнародна конференція праці, 82 - й сесії 1995 р. (Женева).

⁴² МОП: Припинення трудових інструментів, Довідковий документ для тристороннього наради експертів з вивчення Конвенція про припинення трудових відносин 1982 роки (№ 158), а також Рекомендації про припинення трудових відносин, 1982 р. (№ 166) (Женева, 18-21 квітень 2011 року). Доступно в Інтернеті за адресою:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153602.pdf

⁴³ Веб-сайт EPLex: <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home>

(наприклад, визначення та процесуальні гарантії, такі як попередні консультації, повідомлення та/або затвердження представниками працівників і державних органів, а також правила пріоритету для звільнення і повторного працевлаштування); iv) вихідна допомога; і (v) можливості для відшкодування (наприклад, компенсації за несправедливе звільнення, відновлення, компетентні суди, примирення та арбітраж).

63.1 Незважаючи на ряд положень, що стосуються питання про припинення зайнятості в проекті Трудового кодексу, ряд ключових елементів Конвенції №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, ратифікованої Україною, в нього не включені. У своєму Прямому Запиті (2012) про реалізацію Конвенції МОП №158 в Україні, КЕЗКР висловив довіру, що Уряд з увагою віднесеться до кожного з положень Конвенції МОП №158, з тим щоб забезпечити їх повне та ефективне застосування при розгляді свого Трудового кодексу.⁴⁴

63.2 Зокрема, було б доцільно доповнити проект Трудового кодексу положеннями з наступних питань:

b. Правила процесуальних гарантій від необґрунтованого звільнення, як це передбачено Статтями 7 і 8 Конвенції МОП №158. Пропонується чітко визначити, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.⁴⁵

c. Крім того, працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра (Стаття 8 Конвенції МОП № 158).

c. Нарешті, відповідно до Статті 9 (2) Конвенції МОП №158, *тягар доведення* необґрунтованості звільнення повинен лежати або на роботодавці або апеляційний орган повинен наділятися повноваженням виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів. Проте, в більшості країн тягар доведення повністю лежить на роботодавці.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 40: Бюро рекомендує скоротити кількість положень, що стосуються припинення трудових відносин в проекті Трудового кодексу, зосередивши увагу на

⁴⁴ КЕЗКР, Прямий запит, прийнятий 2012 р. опубліковано на 102 сесії МКП (2013 р.).

⁴⁵ Наприклад, роботодавець може розірвати трудовий договір по звільненню у разі грубого порушення правил поведінки працівником, серйозного порушення трудової дисципліни або інших серйозних порушень зобов'язань працівника, що випливають з трудового договору. Згідно з Статтею 11 Конвенції МОП № 158, " Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження".

основних принципах та правилах, з метою забезпечення більшої правової визначеності для працівників та роботодавців. Зокрема, можливо переглянути наступні питання:

- Уточнити Главу 6, Книга 2 проекту Трудового кодексу щодо процедури звільнення працівників. У главі міститься ряд правил та перехресних посилань, що ускладнюють її розуміння;
- Спрощення регулювання терміну повідомлення, що надається в разі припинення трудових відносин. Наразі цей термін встановлюється за допомогою великої кількості положень та правил, що в значній мірі залежать від типу договору;
- Роз'яснення норм, застосовних до припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом (Стаття 45 (5) проекту Трудового кодексу), зокрема щодо тривалості періоду попередження. У більш загальному плані, незрозуміло, чому для працівників, які працюють за сумісництвом, повинне встановлюватися особливе правило щодо тривалості періоду попередження (тобто, не пізніше ніж за два тижні), а не загальне правило;
- Доповнити проект Трудового кодексу положеннями, які:
 - Встановлюють правила процесуальних гарантій від необґрунтованого звільнення, як це передбачено Статтями 7 і 8 Конвенції МОП № 158. Рекомендується встановити, що працівника не можна звільнити з причин, пов'язаних з поведінкою або продуктивністю працівника, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості;
 - Встановлюють, що працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право *оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу*, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра; та
 - Встановлюють, відповідно до Статті 9 (2) Конвенції МОП №158, що *тягар доведення* необґрунтованості звільнення повинен лежати або на роботодавці або апеляційний орган повинен наділятися повноваженням виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів.

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 поправки до 398/2013 включені)⁴⁶

Розділ 2. Загальні положення, що стосуються строків повідомлення

Трудовий договір, який був укладений на невизначений строк або який з інших причин діє протягом невизначеного строку, припиняється шляхом подання відповідного повідомлення іншій договірній стороні.

Погоджений строк повідомлення не може перевищувати шести місяців. Якщо був узгоджений більш тривалий період, слід все одно дотримуватися шестимісячного строку повідомлення. Погоджений строк повідомлення роботодавця може перевищувати строк працівника. Якщо узгоджений строк повідомлення, який повинен дотримуватися роботодавцем коротше, ніж у працівника, останній має право виконувати строк повідомлення узгоджений роботодавцем.

Якщо трудовий договір може бути розірваний без попереднього повідомлення, трудові відносини закінчуються в кінці робочого дня або робочої зміни, протягом якого повідомлення було надано іншій договірній стороні.

Розділ 3. Загальні строки повідомлення

Якщо інше не передбачено, строки повідомлення, які повинні дотримуватися роботодавцем є наступними, якщо трудові відносини тривали безперервно:

- 1) 14 днів, якщо трудові відносини тривали до одного року;
- 2) один місяць, якщо трудові відносини тривали більше одного року, але не більше чотирьох років;
- 3) два місяці, якщо трудові відносини тривали більше чотирьох років, але не більше восьми років;
- 4) чотири місяці, якщо трудові відносини тривали більше восьми років, але не більше 12 років;
- 5) шість місяців, якщо трудові відносини тривали більше 12 років.

Якщо інше не передбачено, строки повідомлення, які повинні дотримуватися працівником є наступними, якщо трудові відносини тривали безперервно:

- 1) 14 днів, якщо трудові відносини тривали не більше п'яти років;
- 2) один місяць, якщо трудові відносини тривали більше п'яти років.

Розділ 4. Недотримання строків повідомлення

Роботодавець, який припиняє трудовий договір без дотримання строку повідомлення, повинен виплатити працівникові повну оплату за період, еквівалентний періоду повідомлення в якості компенсації. Співробітники, що дотримувались строку повідомлення, зобов'язані виплатити роботодавцю суму, еквівалентну їх заробітній платі за період повідомлення у вигляді одноразової компенсації. Якщо строк повідомлення дотримується тільки частково, відповідальність обмежується виплатою, що є еквівалентом належної плати за недотриману частину строку повідомлення.

⁴⁶ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Глава 7

Підстави для припинення трудового договору за допомогою повідомлення

Розділ 1. Загальні положення про підстави припинення трудового договору

Роботодавець не повинен припиняти трудовий договір, що діє на невизначений строк без належної і вагомої причини.

Розділ 2. Підстави припинення, пов'язані з особою працівника

Серйозні порушення або невиконання зобов'язань, що випливають з трудового договору або закону і мають істотний вплив на трудові відносини, а також такі суттєві зміни необхідних умов роботи, пов'язані з особистістю працівника, як роблять працівника більше не здатним виконувати свої трудові обов'язки можна вважати правильною і вагомою підставою для припинення, що пов'язане з працівником або з особою працівника. Загальні обставини роботодавця і працівника повинні бути прийняті до уваги при оцінці належного і вагомого характеру підстав.

Не можна розглядати, як належні і вагомі причини, принаймні, наступні:

- 1) хворобу, інвалідність або нещасний випадок, що впливають на працівника, та істотно не зменшують працездатність, що продовжуються протягом такого тривалого строку, що робить нерозумним вимогу до роботодавця продовжувати договірні відносини;
- 2) участь працівника в страйку, організованому організацією працівників або відповідно до закону про колективні договори;
- 3) політичні, релігійні чи інші думки або участь в громадській діяльності або асоціаціях працівника;
- 4) використання засобів правового захисту, наявних у розпорядженні працівників.

Однак працівниками, які знехтували своїми обов'язками, що випливають з трудових відносин або вчинили їх порушення, не слід надавати повідомлення, перш ніж вони були попереджені і отримали можливість скоригувати свою поведінку. Заслухавши працівника в порядку, згаданому в Главі 9, Розділ 2, роботодавець, перш ніж давати повідомлення, повинен з'ясувати, чи можна уникнути повідомлення шляхом переміщення працівника на іншу роботу.

Положень, що передбачені в пунктах 3 і 4, не слід дотримуватись, якщо причиною для подачі повідомлення є таке серйозне порушення, пов'язане з трудовими відносинами, що робить нерозумними вимоги до роботодавця продовжувати договірні відносини.

Стаття 10. Захист від припинення трудових відносин у випадку цехових старост і обраних представників

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з цеховим старостою, обраним на підставі колективного договору або обраного представника, згаданого в Главі 13, Розділ 3, на підставі зазначеного у пункті 2 цієї глави, тільки за згоди більшість працівників, яких представляє цеховий староста або обраний представник.

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з цеховим старостою або обраним представником на підставах, викладених в Розділах 3 або 7 або Розділу 8, Підрозділ 1, тільки якщо робота цехового старости або обраного представника припиняється повністю і роботодавець не може організувати роботу, відповідну кваліфікації особи або яка підходить їй, або навчати людини для іншої роботи в порядку, зазначеному в Розділі 4.

⁴⁷ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 поправки до 398/2013 включені)⁴⁸

Глава 9
Порядок розірвання трудового договору

Розділ 2. Слухання працівника і роботодавця

Перед тим як роботодавець припиняє трудовий договір з підстав, зазначених у Главі 7, Розділ 2, або скасовує його з причини, зазначених у Главі 1, Розділ 4 або Главі 8, Розділ 1, роботодавець зобов'язаний надати працівникові можливість висказатись щодо підстав для припинення. Під час слухання працівник має право залучити помічника.

Перед тим як працівник скасовує трудовий договір з підстав, зазначених в Главі 8, Розділ 1, працівник повинен надати роботодавцю можливість висказатись щодо підстав для скасування.

Розділ 3. Обов'язок роботодавця пояснити причини звільнення

До розірвання трудового договору з підстав, зазначених у Главі 7, Розділи 3 або 7, роботодавець зобов'язаний на якомога більш ранньому етапі пояснити працівникові, якого слід звільнити, підстави для припинення трудових відносин і альтернативи, а також послуги щодо зайнятості, які можна отримати від бюро зайнятості і економічного розвитку. (...)

Розділ 3 а (456/2005) Повідомлення роботодавця в бюро з працевлаштування

(...)

64. **Стаття 92. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.** Це положення встановлює досить оперативну процедуру припинення трудових відносин в разі відсутності працівника на роботі. Вона передбачає, що трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця за цілою низкою причин, включаючи "прогул [працівника] (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин)". Стаття 6 Конвенції МОП № 158 передбачає в цьому відношенні, що тимчасова відсутність на роботі через хворобу або травми не повинна служити підставою для звільнення. Вона також передбачає, що визначення того, що являє собою тимчасову відсутність на роботі, обсяги, в яких вимагається медична сертифікація та можливі обмеження застосування пункту 1 цієї Статті, повинні бути визначені відповідно до методів застосування, зазначеними в Статті 1 цієї Конвенції.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 41: Бюро рекомендує замінити Статтю 92 проекту Трудового кодексу на такий текст: *"У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів підряд роботодавець може попередити працівника, що він/вона буде негайно звільнений у разі нез'явлення на роботу протягом шести місяців після першої необґрунтованої відсутності".*

Дивіться приклад Фінляндії нижче.

⁴⁸ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Глава 8 - Скасування трудового договору

Розділ 3. Визнання трудового договору скасованим

Якщо працівник був відсутній на роботі протягом як мінімум сіми днів без повідомлення роботодавця про обґрунтовані причини відсутності на цей період, то роботодавець має право визнати трудовий договір розірваним з дати, коли почалася відсутність.

Якщо роботодавець відсутній на робочому місці протягом як мінімум сіми днів без повідомлення працівника про дійсні причини своєї відсутності, працівник має право визнати трудовий договір скасованим.

Якщо було неможливо повідомити іншу сторону через прийнятну перешкоду, анулювання трудового договору є недійсним.

❖ Колективні звільнення

65. **Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням.** Це положення може потребувати деякі роз'яснення, оскільки, здається, воно вимагає від роботодавця консультуватися з профспілками про всі скорочення, навіть щодо звільнення одного працівника з економічних причин. Конвенція МОП № 158 передбачає обмеження зобов'язання роботодавця консультуватися з профспілками щодо колективних звільнень з економічних причин.
66. Крім того, згідно з Статтею 14 Конвенції МОП № 158, коли роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, він якомога раніше повідомляє про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити. Залишається неясним, чи передбачає Проект трудового кодексу такі зобов'язання.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 42: Бюро рекомендує, якщо такого посилання в проекті Трудового кодексу немає, в нього потрібно включити положення, що вимагає від роботодавця повідомляти компетентний орган, коли роботодавець планує розірвання договору з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, і вказати цей орган в проекті Трудового кодексу.

67. **Стаття 88. Порядок звільнення у зв'язку із скороченням.** У пункті 1 передбачається, що роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника про звільнення у зв'язку із скороченням не пізніше, ніж за два місяці до нього. Цей термін повідомлення скорочується до одного місяця для роботодавців-суб'єктів "малого підприємництва".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 43: Бюро рекомендує дати визначення в проекті Трудового кодексу терміну "мале підприємництво".

⁴⁹ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

68. Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням. Це положення стосується "масових звільнень", без визначення цього поняття. Укладачі проекту Трудового кодексу можуть запозичити натхнення з Директиви Європейського союзу про колективні звільнення,⁵⁰ а також з юридичних прикладів з сусідніх країн, в консультації з соціальними партнерами України.⁵¹

Директива Ради 98/59 / ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення.

Відповідно до Статті 1 Директиви, "колективне звільнення" означає: звільнення, здійснене роботодавцем з однієї або декількох причин, що не пов'язані з особистістю працівника, та коли кількість таких звільнень, за вибором держав-членів становить:

- i) на період 30 днів:
 - щонайменше 10 в установах, в яких в середньому працює від 20 до 100 працівників,
 - щонайменше 10% від кількості працівників в установі, в якій працює в середньому не менше 100 працівників, але не більше 300,
 - щонайменше 30 в установах, в яких в середньому працює 300 працівників або більше.
- ii) протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20, яка б не була середня кількість працівників, працюючих на підприємстві.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 44. Бюро рекомендує дати визначення в проекті Трудового кодексу поняття "масове звільнення" (або "колективне звільнення").

69. Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів. Дивись зауваження вище, в розділі, присвяченому "Різниці між захистом вагітності та правами працівників з сімейними обов'язками" (Див також Рекомендацію № 19 про необхідність забезпечення того, щоб пільги, що пов'язані з сім'єю були доступні для чоловіків і жінок в рівній мірі, і Рекомендацію 6 про необхідність включати чіткий перелік підстав, які не повинні бути вагомою причиною для звільнення. Відсутність на роботі під час відпустки по вагітності та пологах повинна бути включені в цей перелік.

70. Статті 47 і 48. Недійсність трудового договору або окремих його умов. Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради, згідно з якою рекомендується проявляти обережність по відношенню до поняття "недійсності" трудового договору. Стаття 47 проекту Трудового кодексу передбачає цілий ряд ситуацій, коли трудовий договір вважається повністю або частково "недійсним". Це може статись у випадку, наприклад, якщо трудовий договір укладено з неповнолітніми або недієздатними особами, або якщо договір має дискримінаційний характер. Зокрема, неясно, чи згідно з проектом Трудового кодексу, роботодавець буде зобов'язаний виплатити працівникові за роботу, яку він/вона

⁵⁰ Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 про зближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення.

⁵¹ З цього питання див також: Мюллер, А. 2011. Законодавство про захист зайнятості, що перевірене економічною кризою. Глобальний огляд регулювання колективних звільнень з економічних причин, DIALOGUE Звіт № 3 Доступний в Інтернеті за адресою: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms_166754.pdf

виконав(ла) від час коли контракт було визнано недійсним. Пропонується забезпечити, щоб у разі, якщо трудовий договір визнано недійсним, працівник мав би право на оплату, яка була б нарахована йому, якщо договір був визнаний дійсним.

З питання про недійсність трудового договору, автори можуть черпати натхнення з Закону про трудові договори Фінляндії:

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 поправки до 398/2013 включені)⁵²

Глава 10 Недійсність трудового договору і необґрунтовані умови

Розділ 1. Недійсність трудового договору відповідно до Закону про юридичні угоди

Якщо трудовий договір не є юридично зобов'язуючим для працівника через недійсні підстави, зазначені в Розділі 3 Закону про юридичні угоди, працівник має право, замість того, щоб посилатися на недійсність договору, негайно розірвати трудовий договір, за умови якщо підстави недійсності не втратили своє значення.

Розділ 2. Необґрунтовані умови трудового договору

Якщо застосування строку дії або умов в трудовому договорі суперечить належній практиці або взагалі є необґрунтованим, такий строк або умова можуть бути скориговані або не братися до уваги.

Розділ 3. Вплив недійсних умов трудового договору

Якщо строк дії або умови в трудовому договорі є недійсними через конфлікт з положенням, що захищає працівника, трудовий договір повинен застосовуватися в іншому відношенні.

Розділ 4. Недійсність трудового договору через юридичну некомпетентність

Роботодавець не повинен посилатися на недійсність договору через юридичну некомпетентність працівника до тих пір, поки юридично некомпетентна особа виконує свої договірні зобов'язання.

Робочий час (робочі години)

71. **Робочий час (робочі години).** В цілому, статті проекту Трудового кодексу, в яких описано години роботи та робочий час, подаються таким чином, що викликають труднощі із розумінням. Статті не завжди згруповані у вигляді кластерів для вирішення конкретного питання робочого часу, а натомість розкидані по всьому розділу. Наприклад, робота в нічний час розглядається в Статтях 134 і 139, але, здається, немає очевидної причини, чому ці положення повинні бути розділені. Це може викликати проблеми для працівників та роботодавців в плані визначення їх відповідних прав та обов'язків. В цьому процесі реформування, можливо слід розглянути більш послідовну та згруповану організацію статей.
72. **Тривалість робочого часу в нічний час (нічна робота).** У Статті 134 проекту Трудового кодексу розглядаються права працівників та обов'язки роботодавців щодо кількості годин роботи у нічний час. Хоча положення цієї Статті - це гарний початок, ця Стаття є дещо неповною. Наприклад, години роботи у нічний час чітко визначені. Проте ця Стаття не охоплює ряд питань, що стосуються нічних працівників, зокрема: безоплатна праця, оцінка стану здоров'я нічних працівників; вимога, щоб для нічних працівників був

⁵² Закон Фінляндії про трудовий договір, доступний в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

доступний пункт надання першої допомоги; можливість для нічних працівників перевести на аналогічну роботу, якщо вони не підходять для роботи в нічний час; вимога надання нічним працівникам необхідних соціальних послуг та інші. Бюро настійно закликає Уряд для формулюванні цієї Статті звертатися до Конвенції МОП № 171 про нічну працю 1990 р., не ратифікованої Україною, з метою у повному обсязі та суттєво вирішити питання про працівників, що працюють у нічний час, які не розглянуті в цьому проекті Трудового кодексу.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 45. Бюро рекомендує забезпечити кращу організацію положень проекту Трудового кодексу, що відносяться до робочого часу. У ряді прикладів, і без будь-якої видимої причини, той же самий предмет розглядається в різних положеннях. Це відноситься, наприклад, до праці в нічний час. Це може викликати у працівників та роботодавців проблеми з визначенням відповідних прав та обов'язків. Бюро рекомендує більш послідовну та узгоджену організацію статей в цих розділах. Крім того, Бюро рекомендує звернутися до не ратифікованої Україною Конвенції МОП №171 про нічну працю 1990 р. з метою у повному обсязі та суттєво вирішити питання про працівників, що працюють у нічний час.

73. **Неповний робочий час.** У Статті 132 проекту Трудового кодексу розглядається неповний робочий час. У Статті 132 (4) говориться, що при неповному робочому часі оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Можливо, це проблема перекладу, але це положення дещо незрозуміле. Було б зрозуміліше вказати, що винагорода для працівників, які працюють неповний робочий час, компенсується пропорційно до оплати працівників, що працюють повний робочий день. Можливо, потрібно звернутися до Статей 5-7 Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., не ратифікованої Україною, з метою забезпечення більшої ясності та послідовності у встановленні прав на оплату праці працівників на неповний робочий час.
74. **Підсумований облік робочого часу.** У Статті 142 (4) проекту Трудового кодексу передбачається, що переробіток робочого часу може компенсуватися наданням у цьому ж періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні. Це положення можна тільки схвалити. Проте було б також корисно встановити вимогу компенсації понаднормового часу, з більш високою погодинною оплатою, ніж нормальна погодинна (або мінімальна) оплата (в даному випадку можна зробити конкретне посилання на Статтю 232 проекту Трудового кодексу). Інший варіант – це компенсація понаднормового часу з більш високою оплатою та наданням додаткових днів відпочинку.
75. **Щорічна відпустка.** Стаття 167 (3) передбачає, що тривалість щорічної відпустки визначається відповідно до відпрацьованого часу. У Статті 170 далі передбачається, що щорічна основна трудова відпустка становить 28 календарних днів за кожний робочий рік. Однак розрахунок надання 28 днів залишається незрозумілим, особливо для працівників, які можуть мати право на певну частину щорічної відпустки протягом календарного року. Деякі країни встановлюють спеціальні положення для цього в державному трудовому законодавстві. Наприклад, Трудовий кодекс Чеської Республіки передбачає, що "працівник має право на пропорційну частину щорічної відпустки за кожен місяць своєї зайнятості з одним роботодавцем і ця пропорційна частина складає 1/12 щорічної відпустки за кожен відпрацьований календарний місяць" (див. Статті 212 і

213 Трудового кодексу Чеської Республіки). Важливо, щоб роботодавці та працівники розуміли, як юридично розрахувати щорічну відпустку таким чином, щоб справедлива і пропорційна кількість була доступна для всіх працівників. Метод, який використовується в Трудового кодексі Чеської Республіки – це тільки один із способів це зробити. З іншого боку, можна включити положення, вказавши, що працівники мають право на 2,3 дня в місяць, що в підсумку дає 28 днів щорічної відпустки протягом календарного року. Цей розрахунок, або будь-який його варіант, можна також застосовувати для розрахунку права на додаткові щорічні дні відпустки, передбачені в інших Статтях цього розділу проекту Трудового кодексу.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 46. Бюро рекомендує уточнити визначення тривалості щорічної відпустки для того, щоб гарантувати, що всім працівникам надається справедлива та пропорційна кількість днів щорічної відпустки.

Винагорода та мінімальна заробітна плата

76. Певною мірою, проект Трудового кодексу продовжує спиратися на елементи централізованої системи оплати праці та не заохочує обговорення платні. З огляду на дуже швидкий розвиток моделей технології, виробництва та організації праці, у визначенні правил та умов оплати праці соціальним партнерам важливо залишити певну гнучкість.
77. Пропонується чітко розрізняти в цьому розділі питання про *мінімальну заробітну плату* та питання про *захист заробітної плати*.
78. **Стаття 216. Мінімальна заробітна плата.** Згідно з пунктом 4 Статті 216 проекту Трудового кодексу, "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 пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб".
79. Відповідно до Статті 4 (1) Конвенції № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р., ратифікованої Україною, Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, створює й зберігає процедуру, яка враховує національні умови й потреби і дає змогу час від часу переглядати мінімальну заробітну плату груп осіб, що працюють за наймом, на яких поширюється дія статті 1 цієї Конвенції. У пункті 6 Рекомендації №135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. передбачається, що процедура встановлення мінімальної заробітної плати, може мати різні форми, як наприклад, встановлення мінімальної заробітної плати шляхом: законодавства; рішень компетентного органу влади із включенням або без включення формального положення щодо врахування рекомендацій, які надходять від інших органів; рішень рад або комісій з питань заробітної плати; рішень промислових або трудових судів чи трибуналів; набуття чинності положеннями колективних договорів.⁵³ Проте, згідно з

⁵³ МОП: Загальний огляд доповідей про Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати, 1970 (№ 131), а також Рекомендації про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 року (№

висновками Наради експертів 1967 р. вважається, що встановлення мінімальних ставок заробітної плати в законодавстві є громіздкою процедурою, що потенційно пов'язана з тривалими затримками.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 47: Бюро рекомендує доповнити Статтю 216 проекту Трудового кодексу положеннями про встановлення мінімальної заробітної плати, згідно з Конвенцією № 131 від 1970 р., ратифікованою Україною, а також згідно з положеннями Конвенції № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 р. та Конвенції № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 р., не ратифікованої Україною. Проект Трудового кодексу повинен бути доповнений положеннями з наступних питань:

- a) *Широкі консультації та безпосередня участь представницьких організацій роботодавців та працівників у впровадженні, застосуванні та модифікуванні процедури встановлення мінімальної заробітної плати (Стаття 4 Конвенції МОП №131). Формулювання пункту 4 Статті 216 проекту Трудового кодексу потребує деякого посилення в цьому відношенні;*
- b) *Принцип, згідно з яким мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню (Стаття 2 (1) Конвенції МОП №131), з тим, щоб працівник, який отримував заробітну плату, що була меншою за мінімальну ставку, мав право на відшкодування в судовому порядку суми, яку він/вона недоотримав(ла);*
- c) *Вживання відповідних заходів, таких як належне інспектування для забезпечення ефективного застосування всіх положень, які стосуються мінімальних ставок заробітної плати на практиці (Стаття 5 Конвенції МОП №131); та*
- d) *Відповідно до Статті 10 Конвенції №117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 р., яка вступить в силу в Україні наприкінці 2016 року, "Заохочується встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах, що вільно укладаються між профспілками, які репрезентують заінтересованих працівників, та роботодавцями або організаціями роботодавців". До вступу в силу Конвенції МОП №117 в Україні, настійно рекомендується чітко включити цей принцип до Трудового кодексу.*

80. **Стаття 232. Оплата праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час.** Згідно з пунктом 4, "Компенсація надурочних робіт наданням дня відпочинку (відгулу) допускається лише у виняткових випадках за згодою працівника". Бюро нагадує, що, коли надурочна робота збігається з щотижневими періодами відпочинку, надання компенсаційного відпочинку повинно бути обов'язковим, незалежно від грошової компенсації (Стаття 8 (3) Конвенції № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 р.) або, наскільки це можливо, повинен надаватися

135), 2014 рік, Доповідь III (Частина 1В), Міжнародна конференція праці, 103 сесія, 2014 (Женева), пункти. 98 і сл.

компенсаційний відпочинок (Стаття 5 Конвенції № 14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 роки), обидві Конвенції ратифіковані Україною.

У зв'язку з цим, КЕЗКР відзначає, що в 2013 році Уряд вказав, що в зв'язку з недостатнім рівнем заробітної плати в Україні, працівники зазвичай бажають отримувати додаткову оплату за роботу в день щотижневого відпочинку. КЕЗКР нагадала, що, з огляду на важливість щотижневого відпочинку для здоров'я працівника і добробуту, Конвенція МОП № 106 вимагає надання компенсаційного відпочинку у всіх випадках дозволених винятків до нормальної схеми щотижневого відпочинку - незалежно від будь-якої грошової компенсації. КЕЗКР відповідно просить Уряд вжити належних заходів щодо узгодження національного законодавства з Конвенцією з цього питання.⁵⁴

РЕКОМЕНДАЦІЯ 48: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 232 проекту Трудового кодексу, щоб гарантувати, з міркувань безпеки та гігієни праці, обов'язкове надання компенсаційного відпочинку, незалежно від грошової компенсації, у випадку, коли надурочна робота збігається з щотижневими періодами відпочинку.

81. **Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати:** У Статті 262 проекту Трудового кодексу вказані обмеження розміру відрахувань із заробітної плати працівників. Згідно з цією Статтею, відрахування можуть змінюватись від 20 відсотків до 70 відсотків належних до виплати працівникові сум. Проте в Статті не враховуються такі змінні, як потреби працівника або його/її сім'ї. У Статті 10 (2) Конвенції МОП № 195 про захист заробітної плати 1949 р., ратифікованій Україною, передбачається, що "Заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї". У пункті 1 (1) Рекомендації МОП № 85 щодо захисту заробітної плати також говориться про те, що "Має бути вжито всіх потрібних заходів з метою обмеження відрахувань із заробітної плати до такої межі, яка вважається доконечною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї".

РЕКОМЕНДАЦІЯ 49. Бюро настійно рекомендує включити до Статті 262 проекту Трудового кодексу гарантії, викладені в Конвенції МОП № 95 та Рекомендації № 85, щоб гарантувати врахування економічних потреб працівника та його/її сім'ї при визначенні максимальної суми, яка може бути юридично відрахована із заробітної плати або окладу працівника за будь-який період часу.

Безпека та гігієна праці

82. Що стосується положень проекту Трудового кодексу з безпеки та гігієни праці (БГП), Бюро відзначає, що, з моменту надання її останніх зауважень у 2009 році, в Україні набрали чинності три конвенції МОП з охорони праці, а саме: Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 року (*ратифікована у 2012 році*); Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 (*ратифікована у 2011 році*); Конвенція №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах, 1995 р. (*ратифікована у 2011 році*). Бюро готове надавати конкретну технічну підтримку для

⁵⁴ КЕЗКР, Прямий запит, прийнятий в 2013 році, опубліковано на 103 сесії МКП (2014 р.).

імплементації нових ратифікованих конвенцій з безпеки та гігієни праці і перегляду поточного законодавства щодо БГП.

83. **Стаття 275. Право працівника на охорону праці.** Згідно із Статтею 275 (2) проекту Трудового кодексу, "Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують (...)" . В останній частині цієї Статті говориться, що "Факт наявності такої ситуації в разі потреби підтверджується висновками спеціалістів з охорони праці юридичної особи за участю представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася)". В своїх останніх зауваженнях по даному питанню, КЕЗКР нагадав, що відповідно до статей 13 і 19 (f) Конвенції МОП №155, право працівника відмовитися від дорученої роботи не може бути обумовлено рішенням експерта по захисту працівників.⁵⁵ КЕЗКР також нагадав, що у Статті 13 Конвенції МОП №155 передбачається право працівника залишити роботу, в якій працівник має достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я. Відповідно, КЕЗКР просив Уряд вжити необхідних заходів для забезпечення надання повної сили Статті 13 Конвенції МОП №155, щодо забезпечення того, що працівники, які залишили роботу, яку вони мають достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я, повинні бути захищені від необґрунтованих наслідків.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 50: Бюро рекомендує внести зміни до Статті 275 проекту Трудового кодексу, для того, щоб ввести в дію в повному обсязі Статтю 13 Конвенції №155 про безпеку й гігієну праці та робоче середовище 1981 р., ратифікованої Україною, з метою захисту від неправомірних наслідків працівників, які залишили роботу, щодо якої вони мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я. Працівник повинен сам, без необхідності підтвердження, вирішувати, як це передбачено цією Статтею, чи він обґрунтовано вважає, що ситуація становить безпосередню та серйозну небезпеку. Якщо небезпека сприймається як неминуча, не слід вимагати ніякого підтвердження від будь-якого іншого органу. Бюро також рекомендує забезпечити захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до національної політики (Стаття 5 (e) Конвенції МОП № 155).

84. **Стаття 279. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням.** Згідно з пунктом 1 Статті № 279 проекту Трудового кодексу, "На роботах із шкідливими умовами праці працівники забезпечуються молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами. (...)" . Питання про те, що робити з небезпечними умовами праці являє собою специфічне питання гігієни праці, що може змінюватися час від часу, і яке слід обговорити з експертами по БГП. Пропонується розглянути його в правилах безпеки та гігієни праці, а не в первинному трудовому законодавстві. Бюро нагадує, що в сучасних підходах до питань БГП, ризики повинні бути ідентифіковані і

⁵⁵ КЕЗКР, Прямий запит, прийнятий 2015 року, опубліковано на 105 сесії МКП (2016 г.).

зменшенні, наскільки це практично можливо. Бюро рекомендує додати акцент у проекті Трудового кодексу на обов'язок роботодавця щодо профілактики професійних ризиків. Компенсація має важливе значення, але пріоритет повинен бути зроблений на діяльність з розробки профілактичної культури з БГП.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 51: Бюро рекомендує, щоб Уряд розглянув питання чи будуть реалізовані в Трудовому кодексі або в спеціальному законодавстві з безпеки та гігієни праці нещодавно ратифіковані конвенції МОП з питань безпеки та гігієни праці, тобто, Конвенція №155 про безпеку й гігієну праці та робоче середовище 1981 р., (ратифікована у 2012 р.); Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р. (ратифікована у 2011 р.); та Конвенція №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р. (ратифікована у 2011 році). Бюро нагадує, що в сучасних підходах до питань безпеки і гігієни праці, небезпеки та ризики повинні бути ідентифіковані, та, наскільки це можливо на практиці, повинні бути вжиті зусилля з метою зниження ризиків. Бюро рекомендує наголосити в Трудовому кодексі на обов'язку роботодавця щодо профілактики професійних ризиків. Хоча компенсація має важливе значення, пріоритетом повинна бути розробка профілактичної культури безпеки та гігієни праці в Україні. Бюро також рекомендує взяти до уваги останні зауваження, сформульовані Комітетом експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) (опубліковано в 2016 р.) до конвенцій МОП №155, 174 та 176, а також до Конвенції №161 про служби гігієни праці від 1985 р..

85. **Стаття 282. Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.** Це положення можна було б доповнити абзацом такого змісту: "Роботодавець повинен повідомити про нещасні випадки на виробництві та випадки професійних захворювань в орган державного нагляду, відповідальний за дотримання вимог з безпеки праці та гігієни [або в Державну інспекції праці, якщо виконання законодавства з БГП є частиною його функцій] протягом... днів, згідно з порядком, встановленим...".
86. Нарешті, Бюро нагадує, що відповідно до Статті 8 Конвенції № 174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р., ратифікованої Україною в 2011 році, роботодавці повідомляють компетентний орган про будь-який ідентифікований ними "об'єкт підвищеної небезпеки": у визначений термін — у разі, коли об'єкт уже функціонує; до початку експлуатації — коли об'єкт новий. Роботодавці також повідомляють компетентний орган перед остаточним закриттям кожного об'єкта підвищеної небезпеки.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 52: Бюро рекомендує доопрацювати проект Трудового кодексу та включити до нього посилання на повідомлення про будь-які об'єкти підвищеної небезпеки, як це передбачено в Статті 8 Конвенції №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р., ратифікованої Україною. В якості альтернативи, посилання на цей принцип можна включити в інші спеціальні законодавчі акти.

87. **Стаття 286. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування.** Рекомендується уточнити пункт 2 цього положення. В поточному проекті Трудового кодексу, здається, передбачається, що "несплата або невчасна сплата" роботодавцем загальнообов'язкового державного соціального страхування може мати несприятливі

наслідки для працівника.⁵⁶ (Прим. Перекладача – *Неточність перекладу. В англійській версії «може бути підставою»*). Зокрема, працівник не зможе отримати деякі види допомоги із соціального забезпечення, на які він мав би право, якби роботодавець сплатив обов'язкове державне соціальне страхування. Бюро нагадує, що невиконання обов'язків роботодавцем не повинно негативно вплинути на працівника. У багатьох країнах роботодавці, які не відповідають законам соціального забезпечення, підлягають цивільним та кримінальним санкціям за умисну несплату податків на соціальне страхування. При умові, що працівник може довести, що він працює протягом відповідного періоду, він повинен отримати виплату з відповідного державного соціального страхування. Органи соціального страхування, повинні потім стягнути ці суми з роботодавця, в разі необхідності, в судовому порядку. Бюро ставить під сумнів, чи є потреба розглядати це питання в Трудовому кодексі; краще було б вирішити це питання в спеціальному законі.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 53: Бюро рекомендує, щоб у Трудовому кодексі чи в іншому застосованому праві соціального забезпечення було гарантовано, що невиплата обов'язкового державного соціального страхування роботодавцем не позбавляє працівника переваг соціального забезпечення, на яке він/вона мав(ла) б право, у разі якби роботодавець сплатив обов'язкове державне соціальне страхування.

88. **Стаття 289. Гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей.** Див зауваження вище в розділі про "різницю між захистом вагітності та правами працівників із сімейними обов'язками"
89. **Стаття 290. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.** Див зауваження вище в розділі про "різницю між захистом вагітності та правами працівників із сімейними обов'язками "

Інші умови праці

90. **Стаття 153. Робота на умовах ненормованого робочого часу.** Це положення може створити плутанину з регулюванням ненормованого робочого часу. Згідно з пунктом 2 Статті 153 проекту Трудового кодексу, "У разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною". Відповідно, якщо Бюро правильно розуміє це положення, ненормований робочий час стосується тільки працівників, що працюють більшу, ніж стандартна, кількість робочих годин *один раз на місяць*.

⁵⁶ У Статті 286 (2) говориться: "Несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не може бути підставою для відмови працівникам у наданні матеріального забезпечення (у тому числі виплати пенсії) та соціальних послуг із фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування або у включені відповідних періодів роботи до страхового стажу, якщо працівник надасть докази перебування у трудових відносинах на момент виникнення страхового випадку або в інший відповідний період"

РЕКОМЕНДАЦІЯ 54: В інтересах простоти Бюро рекомендує видалити Статтю 153 проекту Трудового кодексу. Будь-яка робота, яка виконується на додаток до стандартних робочих годин має регулюватися положеннями, що стосуються *надурочних робіт*. Бюро підтримує точку зору, висловлену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України в цьому відношенні.

Інспекція праці

91. **Статті 345-359. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства і державна інспекція праці.** Бюро відзначає, що в Україні триває реформа служб інспекції праці. У своїй *Короткій оцінці потреб України в трудових послугах* (листопад 2015 р.), Бюро рекомендувало, щоб юридичне представництво Міністерства соціальної політики і керівник Державної служби з питань праці в терміновому порядку розглянули наступні зміни в законодавчій та нормативній базі, в контексті поточної реструктуризації системи організації праці:⁵⁷

- *Існуючі положення в законі повинні бути переглянуті з метою забезпечення того, щоб інспектори праці мали чіткі повноваження для доступу в робочі місця, вільного і без попереднього повідомлення в будь-який час дня чи ночі відповідно до Конвенцій МОП № 81 і 129.*
- *Існуючі положення в законі повинні бути переглянуті з метою забезпечення того, щоб коло повноважень інспекторів праці включало, в першочерговому порядку, всі основоположні принципи і права в сфері праці, а також всі основні завдання, як це передбачено Конвенціями МОП № 81 і 129 ; та*
- *Існуючі положення в законі повинні бути переглянуті і змінені в цілях забезпечення ефективного здійснення заходів для залучення і утримання достатньої кількості кваліфікованих і мотивованих інспекторів праці.*

РЕКОМЕНДАЦІЯ 55: Бюро рекомендує забезпечити відповідність проекту Трудового кодексу новій структурі системи адміністрації праці та інспекції праці. В цьому відношенні, Бюро також посилається на попередні коментарі Бюро від 2003 та від 2009 рр. (Додаток II). Бюро готове надавати технічну підтримку та допомогу в розробці нових положень або у перегляді існуючих положень згідно з цією оцінкою та відповідними ратифікованими міжнародними стандартами.

92. **Стаття 346. Розмежування функцій державного нагляду і контролю.** Здається, у Статті 346 проекту Трудового кодексу "органі державного нагляду" не мають повноважень на свій розсуд негайно порушити судову справу, коли вони вважатимуть це за необхідне (наприклад, в разі серйозного не дотримання, злочинної недбалості або навмисної злой волі роботодавця, які передбачають покарання). Бюро розуміє, що до цих органів

⁵⁷ МОП Група технічної підтримки щодо гідної праці і місцеве відділення по Центральній та Східній Європі, 2015 рік Державна служба праці України - Коротка оцінка потреб (LABADMIN /OSH, Регіональне бюро МОП для країн Європи і Центральної Азії).

нагляду входять служби інспекції праці. У зв'язку з цим Бюро нагадує, що в той час як порушення може бути результатом нездатності зрозуміти умови або сферу застосування чинних законів або постанов (і, отже, тільки вимагає вжити заходів по виправленню становища), це повинен вирішувати інспектор праці. Існує ризик невідповідності до Конвенції № 81 про інспекцію праці 1947 р., ратифікованої Україною, якщо законодавство передбачає, що інспектори праці зобов'язані дати роботодавцям можливість виправити порушення трудового законодавства, перш ніж вони можуть почати судовий процес. Крім того, Бюро нагадує, що згідно із Статтею 17 (1) Конвенції МОП № 81, "Особи, які порушують законодавчі положення або ухиляються від дотримання таких положень, виконання яких покладено на інспекторів праці, негайно піддаються судовому переслідуванню без попереднього повідомлення; однак національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення, з тим щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів".

Індивідуальні трудові спори та відповідальність найманих працівників

93. **Статті 382-392. Примирні процедури з розглядом індивідуальних трудових спорів.** Згідно із Статтею 382 цього проекту, "Комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів". В світлі цього положення незрозуміло, чому у Статті 391 (1) Проекту трудового кодексу передбачається, що "У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник має право оскаржити його до суду".
94. Якщо процедура примирення індивідуальних трудових спорів спрямована на прийняття "взаємоприйнятних рішень", прийнятних для всіх сторін, для оскарження рішення комісії не повинно бути місця. Надана можливість подати скаргу до судів проти рішення погоджувальної органу може викликати правові труднощі.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 56: Бюро рекомендує видалити Статтю 391 проекту Трудового кодексу. Замість цього можна додати, що в разі виникнення індивідуального трудового спору, працівник має право передати його до суду, коли попередня примирна процедура не змогла провести до згоди. У різних країнах згідно законодавства заявник повинен скористатися послугами посередника перед тим, як вирішувати індивідуальний трудовий спір в трудовому суді (іноді це називається "процедурою адміністративного примирення").

95. **Стаття 392. Виконання рішення комісії з трудових спорів.** Згідно з цим положенням "рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням". Тут існує протиріччя, оскільки рішення не може одночасно бути обов'язковим для сторін і підлягати добровільному виконанню. Бюро нагадує, що процедури посередництва і примирення в індивідуальних трудових спорах - це процедури, що ґрунтуються на консенсусі, згідно з якими третя сторона надає допомогу сторонам в ході переговорів, або коли переговори зайдли в глухий кут, з тим щоб допомогти їм досягти згоди.

Рішення, прийняті шляхом примирних процедур, повинні бути результатом консенсусу між сторонами і підлягати добровільному виконанню.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 57: Бюро рекомендує роз'яснити процедуру примирення для індивідуальних трудових спорів в проекті Трудового кодексу, а також забезпечити, щоб процедура примирення була результатом досягнення консенсусу між сторонами та підлягала добровільному дотриманню.

96. Стаття 396. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу. У пункті 5 Статті 396 регулюється ситуація, якщо поновлення звільненого працівника неможливе в зв'язку з ліквідацією юридичної особи. В Статті 5 Конвенції №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р., ратифікованої Україною (включаючи її Частину II), передбачається, що у випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, що випливають з трудових відносин, захищаються на основі привілею, тобто таким чином, щоб вони задовольнялися з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 58: Бюро рекомендує передбачити в Статті 396 проекту Трудового кодексу, щоб вимоги працівників захищались на основі привілею, тобто таким чином, щоб вони задовольнялися з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів, як це передбачено в Статті 5 Конвенції №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р., ратифікованої Україною. Бюро також відзначає зауваження, зроблене в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким, у порівнянні з чинним Трудовим кодексом, це положення звужує "коло осіб, які можуть і за певних обставин зобов'язані забезпечувати право працівників на отримання своїх пільг".

Прикінцеві положення і штрафи

97. Прикінцеві та перехідні положення. В Пункті 6 Прикінцевих та перехідних положень проекту Трудового договору передбачається, що "центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення" надається "право давати роз'яснення щодо застосування положень Трудового кодексу України". Бюро підтримує думку, виражену в консультативному висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з яким забезпечувати офіційне тлумачення національного законодавства повинен Конституційний Суд України. Головне науково-експертне управління вважає, що "практичний досвід показує, що публікація власних міркувань про розуміння юридичних вимог з боку адміністративного органу створює додаткові перешкоди для ефективного застосування законів".

98. Штрафи. Бюро відзначає, що, здається, у проекті Трудового кодексу немає положень про санкції, що застосовуються в разі порушення Трудового кодексу. Для того, щоб бути ефективними, правові засади вимагають відповідних санкцій та засобів правового захисту. У більшості країн трудові закони включають положення, що стосуються покарань, які застосовуються для різних видів порушень. У деяких випадках ці положення можуть також містити посилання на чинне кримінальне законодавство.

Дивіться приклади Фінляндії та Польщі нижче. Тому потрібне роз'яснення правового документу, що передбачає штрафи за порушення Трудового кодексу в Україні.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 59: Бюро рекомендує включити до проекту Трудового кодексу положення, що стосуються штрафних санкцій, які застосовуються до порушень Трудового кодексу.

Фінляндія - Закон про трудові договори (55/2001 поправки до 398/2013 включені)⁵⁸

Глава 13 - Інші положення

Стаття 11. Штрафи

Штраф за порушення положення про недискримінацію із Глави 2, Розділ 2, передбачений в Главі 47, Розділ 3 Кримінального кодексу Фінляндії (39/1889); штраф за порушення положення про свободу об'єднання, передбачений в Главі 13, Розділ 1, визначається в Главі 47, Розділ 5 Кримінального кодексу Фінляндії; штраф за порушення прав цехових старост, передбачений в Главі 7, Розділ 10, або обраних представників, на який міститься посилання в Главі 13, Розділ 3, визначається в Главі 47, Розділ 4 Кримінального кодексу Фінляндії.

Якщо роботодавець або його представник навмисно або з необережності порушує

- 1) положення Глави 2, Розділу 4, підрозділ 1 або 2, про зобов'язання надати працівникові письмову інформацію про основні умови роботи;
- 2) положення Глави 2, Розділу 17, підрозділ 1, про обмеження права роботодавця про компенсацію та аванс;
- 3) положення Глави 6, Розділу 7 про зобов'язання роботодавця надати працівникам довідку з місця роботи;
- 4) положення Глави 13, Розділу 2 про свободу працівника на зібрання за місцем роботи;
- 5) положення Глави 13, Розділ 10, про доступність цього Закону, штраф повинен бути накладений на роботодавця за порушення Закону про трудові договори.

Штраф також накладається за порушення Закону про трудові договори на роботодавця, який, незважаючи на вимогу, порушує Главу 2, Розділу 4, підрозділ 4, та нехтує наданням працівникам письмової інформації про основні умови роботи або, незважаючи на вимогу, порушує Главу 2, Розділу 16, підрозділ 2, та нехтує наданням розрахункового листка працівникам. (707/2008)

Відповіальність роботодавця та його представника, відповідно, визначається на основі підстав, зазначених в Главі 47, Розділ 7 Кримінального кодексу Фінляндії

⁵⁸ Доступно в Інтернеті за адресою: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Розділ Тринадцять - Відповідальність за порушення прав працівника.

Глава I

Ст. 281. Перелік злочинів.

Работодавець або особа, яка діє від його імені, що:

- 1) укладає цивільно-правовий договір замість трудового договору, відповідно до умов, зазначених в Статті 22 § 1,
- 2) не підтверджує в письмовій формі трудовий договір, укладений з працівником,
- 3) припиняє трудовий договір з працівником з попередженням чи без нього, і тим самим серйозно порушує положення трудового законодавства,
- 4) застосовує штрафні санкції по відношенню до працівників, що не передбачені в положеннях трудового законодавства про відповідальність працівників за підтримання порядку,
- 5) порушує положення, що стосуються робочого часу або положення про права працівників, пов'язаних з батьківством або зайнятості молоді,
- 6) не веде документацію з питань зайнятості та особистих справ працівників,
- 7) залишає документацію з питань, що стосуються трудових відносин, а також особистих справ працівників в умовах, що загрожують пошкодженням чи знищеннем, підлягає покаранню у вигляді штрафу в розмірі від 1 000 злотих до 30 000 злотих.

Ст. 282. Перелік злочинів.

§ 1. Будь-яка особа, яка, незважаючи на зобов'язання:

- 1) не виплачує, протягом встановленого періоду часу, винагороду за працю або будь-яку іншу допомогу, що має бути виплачена працівнику або члену його сім'ї, який має право на таку допомогу, або зменшує, без законної підстави, суму винагороди або допомоги, або робить будь-які відрахування без законної підстави,
- 2) не надає працівнику щорічну відпустку, на яку працівник має право, або скороочує тривалість цієї відпустки без законної підстави,
- 3) не видає працівнику довідку про роботу, підлягає покаранню у вигляді штрафу в розмірі від 1 000 злотих до 30 000 злотих.

§ 2. Особа, що, незважаючи на зобов'язання, не виконує рішення трудового суду, яке підлягає виконанню, або врегулювання, досягнуте погоджувальною комісією або судом по трудових спорах, підлягає штрафу у розмірі як це визначено в § 1, вище,

Ст. 283. Порушення положень, що стосуються здоров'я і безпеки на робочому місці.

§ 1. Особа, що несе відповідальність за здоров'я і безпеку на робочому місці, або управляє працівниками або іншими особами, та не дотримується положень або принципів здоров'я і безпеки на робочому місці, підлягає покаранню у вигляді штрафу в розмірі від 1 000 злотих до 30 000 злотих.

§ 2. Такий же штраф відноситься до осіб, що:

(...)

Женева, 4 квітня 2016 р.

ДОДАТОК І – Ратифікація конвенцій МОП

Україна

70 конвенцій⁵⁹

- Фундаментальні конвенції: **8 з 8**
- Управлінські конвенції (пріоритетні): **4 з 4**
- Технічні конвенції: **58 з 177**
- З **70** конвенцій МОП, ратифікованих Україною, **61** є чинною, **8** конвенцій були денонсовані; **1** була ратифікована протягом останніх 12 місяців.

Фундаментальні

Конвенція	Дата	Статус
C029 - Конвенція про примусову чи обов'язкову працю, 1930 (№ 29)	10 серпня 1956	Чинна
C087 - Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 (№ 87)	14 вересня 1956	Чинна
C098 - Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 (№ 98)	14 вересня 1956	Чинна
C100 - Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 (№ 100)	10 серпня 1956	Чинна
C105 - Конвенція про скасування примусової праці, 1957 (№ 105)	14 грудня 2000	Чинна
C111 - Конвенція про дискримінацію в галузі праці та заняття, 1958 (№ 111)	04 серпня 1961	Чинна
C138 - Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу (№ 138) <i>Встановлений мінімальний вік: 16 років</i>	03 травня 1979	Чинна
C182 - Конвенція про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 (№ 182)	14 грудня 2000	Чинна

Управлінські (Пріоритетні)

Конвенція	Дата	Статус
C081 - Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947 (№ 81)	10 листопада 2004	Чинна
C122 - Конвенція про політику в галузі зайнятості, 1964 (№ 122)	19 червня	Чинна

⁵⁹ Див. на веб сайті НОРМЛЕКС:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867

Конвенція	Дата	Статус
	1968	
C129 - Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві, 1969 (№ 129)	10 листопада 2004	Чинна
C144 - Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, 1976 (№ 144)	16 травня 1994	Чинна

Технічні

Конвенція	Дата	Статус
C002 - Конвенція про безробіття, 1919 (№ 2)	16 травня 1994	Чинна
C010 - Конвенція про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві, 1921 (№ 10)	14 вересня 1956	Не чинна
C011 - Конвенція про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві, 1921 (№ 11)	14 вересня 1956	Чинна
C014 - Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах, 1921 (№ 14)	19 червня 1968	Чинна
C015 – Конвенція про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами на флоті, 1921 (№ 15)	14 вересня 1956	Не чинна
C016 - Конвенція про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зainятих на борту суден, 1921 (№ 16)	14 вересня 1956	Чинна
C023 – Конвенція про репатріацію моряків, 1926 (№ 23)	17 червня 1970	Чинна
C027 - Конвенція про зазначення ваги важких вантажів, що їх перевозять на суднах, 1929 (№ 27)	17 червня 1970	Чинна
C032 - Конвенція про захист від нещасних випадків працівників, зainятих на навантаженні або розвантаженні суден (переглянута 1932 року), 1932 (№ 32)	17 червня 1970	Чинна
C045 - Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду, 1935 (№ 45)	04 серпня 1961	Чинна
C047 - Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 (№ 47)	10 серпня 1956	Чинна
C052 – Конвенція про щорічні оплачувані відпустки, 1936 (№ 52)	14 вересня 1956	Не чинна
C058 - Конвенція про мінімальний вік допуску на роботу в морі(переглянута), 1936 (№ 58)	14 вересня 1956	Не чинна
C059 – Конвенція про мінімальний вік допуску на роботу в промисловості (переглянута), 1937 (№ 59)	14 вересня 1956	Не чинна
C060 - Конвенція про мінімальний вік допуску на непромислові роботи (переглянута), 1937 (№ 60)	14 вересня 1956	Не чинна
C069 - Конвенція про видачу судновим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946 (№ 69)	17 червня 1970	Чинна
C073 - Конвенція про медичний огляд моряків, 1946 (№ 73)	17 червня 1970	Чинна
C077 - Конвенція про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості, 1946 (№ 77)	14 вересня 1956	Чинна
C078 - Конвенція про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої	14 вересня	Чинна

Конвенція	Дата	Статус
придатності до праці на непромислових роботах, 1946 (№ 78)	1956	
C079 - Конвенція про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах, 1946 (№ 79)	14 вересня 1956	Чинна
C090 - Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості, 1948 (№ 90)	14 вересня 1956	Чинна
C092 - Конвенція про приміщення для екіпажу на борту суден), 1949 (№ 92)	17 червня 1970	Чинна
C095 - Про захист заробітної плати, 1949 (№ 95) за виключенням ст. 11 з огляду на ратифікацію Конвенції № 173 (Розділу II)	04 серпня 1961	Чинна
C103 - Конвенція про охорону материнства (переглянута), 1952 (№ 103)	14 вересня 1956	Чинна
C106 - Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах, 1957 (№ 106)	19 червня 1968	Чинна
C108 - Конвенція про національні посвідчення особи моряків, 1958 (№ 108)	17 червня 1970	Чинна
C112 – Конвенція про мінімальний вік прийому на роботу рибалок, 1959 (№ 112)	04 серпня 1961	Не чинна
C113 - Конвенція про медичний огляд рибалок, 1959 (№ 113)	17 червня 1970	Чинна
C115 - Конвенція про захист працівників від іонізуючої радіації, 1960 (№ 115)	19 червня 1968	Чинна
C116 – Конвенція про перегляд прикінцевих положень, 1961 (№ 116)	17 червня 1970	Чинна
C117 - Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики, 1962 (№ 117)	10 грудня 2015	Не чинна
C119 - Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями, 1963 (№ 119)	17 червня 1970	Чинна
C120 - Конвенція про гігієну в торгівлі та установах, 1964 (№ 120)	19 червня 1968	Чинна
C123 – Конвенція про мінімальний вік допуску на підземні роботи, 1965 (№ 123)	17 червня 1970	Не чинна
C124 – Конвенція про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до підземних робіт в шахтах та рудниках, 1965 (№ 124)	17 червня 1970	Чинна
C126 - Конвенція про приміщення для екіпажу на борту риболовних суден, 1966 (№ 126)	17 червня 1970	Чинна
C131 - Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, 1970 (№ 131)	01 березня 2006	Чинна
C132 - Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута в), 1970 (№ 132) Визначена тривалість відпустки: 24 календарних дні. Прийнято положення Ст. 15, п. 1(a) та (b).	25 жовтня 2001	Чинна
C133 - Конвенція про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), 1970 (№ 133)	24 серпня 1993	Чинна
C135 - Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, 1971 (№ 135)	03 вересня 2003	Чинна
C139 - Конвенція про боротьбу з небезпекою, спричинованою канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики, 1974 (№ 139)	17 червня 2010	Чинна

Конвенція	Дата	Статус
C140 - Конвенція про оплачувані учбові відпустки, 1974 (№ 140)	07 березня 2003	Чинна
C142 - Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 (№ 142)	03 травня 1979	Чинна
C147 - Конвенція про мінімальні норми на торговельних суднах, 1976 (№ 147)	17 березня 1994	Чинна
C149 - Конвенція про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу, 1977 (№ 149)	03 травня 1979	Чинна
C150 - Конвенція про адміністрацію праці: роль, функції та організація, 1978 (№ 150)	10 листопада 2004	Чинна
C153 - Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, 1979 (№ 153)	09 червня 2008	Чинна
C154 - Конвенція про сприяння колективним переговорам, 1981 (№ 154)	16 травня 1994	Чинна
C155 - Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, 1981 (№ 155)	04 січня 2012	Чинна
C156 - Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, 1981 (№ 156)	11 квітня 2000	Чинна
C158 - Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982 (№ 158)	16 травня 1994	Чинна
C159 - Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, 1983 (№ 159)	15 травня 2003	Чинна
C160 - Конвенція про статистику праці, 1985 (№ 160) Прийняття Статей 7-10 Розділу II було застережено згідно Статті 16, пункту 2 Конвенції.	15 серпня 1991	Чинна
C161 - Конвенція про служби гігієни праці, 1985 (№ 161)	17 червня 2010	Чинна
C173 - Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, 1992 (№ 173) взято зобов'язання згідно Розділу II	01 березня 2006	Чинна
C174 - Конвенція про запобігання великим промисловим аваріям, 1993 (№ 174)	15 червня 2011	Чинна
C176 - Конвенція про безпеку та гігієну праці на шахтах, 1995 (№ 176)	15 червня 2011	Чинна
C184 - Конвенція про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві, 2001 (№ 184)	01 грудня 2009	Чинна

ДОДАТОК II – Порівняльна таблиця технічних коментарів МБП від 2003 та 2009

ЗАСТЕРЕЖЕННЯ: Цю порівняльну таблицю підготовлено зовнішнім консультантом на допомогу Міжнародному бюро праці в підготовці власних технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України (2015). У наведеній таблиці синтезовано коментарі МБП від 2003 та 2009 до попередніх версій проекту Трудового кодексу; та для дослідження обсягу врахованих попередніх коментарів МБП у законопроекті від 2015 року.

Цю порівняльну таблицю включено в якості Додатка II лише для інформаційних цілей. МБП не несе будь-якої відповідальності за будь-які можливі помилки або упущення.

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (2015)

порівняльна таблиця

	Положення ТК 2015⁶⁰	Технічні зауваження МОП (2003/2009/2011)	Розбіжності та недоліки, виявлені в ТК 2015
1.	<p>КНИГА ПЕРША Загальні положення Глава 1. Основні положення Стаття 1. Мета і завдання Трудового кодексу України</p> <p>1. Метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. 2. Завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці;</p>	<p>ТЗ 2003⁶¹ (п. 11): Стаття 1. З метою кращого впорядкування матеріалу пропонується розмістити ті положення, які стосуються сфери застосування Кодексу, безпосередньо після Статті 1.</p>	<p>1. Рекомендація, передбачена ТЗ 2003 не виконана (хоча проектом ТК 2009 зазначені зауваження були враховані).</p> <p>2. Положення, які стосуються сфери застосування кодексу, в проекті відсутні. Натомість в ч. 2 ст. 1 проекту ТК 2015 закріплене завдання Кодексу. Вказане завдання сформовано некоректно враховуючи відсутність зазначення на відносини, правове регулювання яких здійснюється кодексом. Попередні проекти чітко передбачали регулювання кодексом «трудових і пов'язаних з ними відносин» або «правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин».</p>

⁶⁰ Тут і далі – нинішній проект Трудового кодексу України (2015)

⁶¹ Тут і далі – технічні зауваження, наведені в Коментарях МБП стосовно проекту Трудового кодексу України (2003).

	відповіальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.		
2.	<p>Стаття 2. Основні принципи правового регулювання трудових відносин.</p> <p>1. Правове регулювання трудових відносин ґрунтуються на наступних принципах:</p> <p>1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави;</p> <p>2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром;</p> <p>3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків;</p> <p>4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці;</p> <p>5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 12):</p> <p>Стаття 2. Основні засади правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин: Зрозуміло, що національне законодавство забороняє дитячу працю, але у читачів може виникнути запитання, чому дитяча праця не визнається як головний принцип цієї Статті, хоча про це йдеться в цій Кнізі Кодексу (див., наприклад, Статтю 32 Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу (яка тут і надалі згадуватиметься як "Хартія"⁶²)). Це також стосується захисту даних на робочому місці, що є фундаментальним принципом згідно з Хартією (Стаття 8).⁶³</p> <p>Крім того, слід звернути увагу на той факт, що згідно з Хартією (Стаття 28), право на ведення колективних переговорів гарантується як працівникам, так і роботодавцям (або їхнім відповідним організаціям), а також що згідно з Конвенцією МОП № 98 там, де це потрібно, вживають заходів, що</p>	<p>1. Принцип заборони дискримінації у сфері праці розширено шляхом додаткового закріплення положень щодо заборони «привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці». Однак, формулювання вказаного принципу не містить у собі чіткого визначення поняття «дискримінації у сфері праці» через призму забезпечення рівності на роботі.</p> <p>12 листопада 2015 року було прийнято Закон України № 785-VIII «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» згідно з яким дискримінація у сфері праці була визначена як порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних</p>

⁶² "Офіційний часопис Європейського Співтовариства" (Official Journal of the European Communities) № C 364 від 18/12/2000 р.

⁶³ Можна зробити пропозицію стосовно застосування правил, згідно з якими: (а) збирання даних про якогось працівника має здійснюватись у такий спосіб, який захищатиме ці дані і гарантує повагу до приватного життя працівника, а також (б) ці дані мають обмежуватись інформацією про рівень кваліфікації та професійний досвід відповідних працівників, а також будь-якою іншою інформацією, яка може стосуватись тієї роботи, яку працівник виконує чи має виконувати, або стосовно якої в цей час розглядається заява працівника про його працевлаштування. Це можна зробити, якщо внести відповідні зміни до параграфів (5) та (6) Статті 41.

<p>праці;</p> <p>6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;</p> <p>7) заборони примусової та дитячої праці;</p> <p>8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;</p> <p>9) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;</p> <p>10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю;</p> <p>11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забезпеченням належного державного нагляду і контролю у сфері праці;</p> <p>12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних</p>	<p>відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння всебічному розвиткові й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів. Так само, мало б сенс зауважити, що право на звернення до суду згідно з цією статтею проекту було б гарантоване не лише для найманіх працівників, але й також для роботодавців.</p> <p>Крім того, могло б бути доцільним розглянути питання про включення положень про захист від незаконного звільнення до цієї Статті проекту (згідно із Статтею 30 Хартії).</p> <p>Крім того, могло б бути доцільним розглянути питання про включення до цієї Статті проекту положення про право працівника на інформацію, а також про його обов'язок забезпечувати конфіденційність відповідної інформації, яка може надаватись працівникам.</p> <p>Крім того, бажано покласти на роботодавців обов'язки щодо вживання заходів, які будуть захищати честь та гідність працівника на робочому місці ("сексуальні чи інші домагання").</p> <p>Крім того, до положень, що стосуються тлумачення Трудового Кодексу, можна включити принцип "<i>in dubio pro operario</i>", який означає, що в разі виникнення</p>	<p>та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Вказані зміни до кодексу були спрямовані на приведення деяких його положень у відповідність до Директиви Ради № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Вбачається, що останні зміни до діючого КЗпП є більш прогресивними порівняно з проектом ТК 2015.</p> <p>2. Пункт 7) передбачає принцип заборони примусової та дитячої праці, що відповідає технічним зауваженням МОП 2003.</p> <p>3. Технічні зауваження МОП 2003 щодо застосування правила «<i>dubio pro operario rule</i>» в разі конфлікту інтересів враховані в пункті 3 ч. 1 ст. 2 проекту ТК 2015.</p> <p>4. Технічні зауваження МОП 2009 щодо права на участь в управлінні юридичною особою не враховано. Проект ТК 2015 закріплює забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою як</p>
---	---	--

<p>і колективних трудових спорів;</p> <p>13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудових відносин та здійсненні правосуддя;</p> <p>14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття;</p> <p>15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невигідних для працівника;</p> <p>16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів;</p> <p>17) легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, в тому числі - нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати;</p> <p>18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів;</p> <p>19) бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства;</p> <p>20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру;</p> <p>21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових</p>	<p>якихось сумнівів відповідні умови та положення мають тлумачитись на користь відповідного працівника, оскільки це є фундаментальним принципом у багатьох країнах (хоча слід також зауважити, що в деяких інших країнах цей принцип не є фундаментальним).</p> <p>TЗ 2009 (п. 9)⁶⁴:</p> <p>Стаття 3 Основні засади правового регулювання трудових відносин:</p> <p>Пункт 1.4) забороняє дискримінацію і забезпечує доступ працівників до суду для захисту цього права. Можливо, Уряд захотів би розглянути питання про переформулювання цього положення так, щоб зробити сприяння рівності у сфері праці позитивним обов'язком. Така стратегія виявилася більш ефективною у просуванні рівності у сфері праці.</p> <p>Пункт 1.19) передбачає права працівників на «участь в управлінні юридичною особою». Причина для гарантування цього права взагалі та як основного права у сфері праці зокрема є цілком незрозумілою для Бюро. Ця вимога, яка порушує прерогативи управління, не є поширеною у порівняльному праві та практиці, за винятком німецької системи спільного управління.</p> <p>TЗ 2011⁶⁵ (с. 1):</p> <p>Основні поняття та визначення.</p>	<p>один з основних принципів правового регулювання трудових відносин. Хоча в подальших положеннях ТК 2015 зазначений принцип поширення не отримав.</p> <p>5. Технічні зауваження МОП 2011 щодо закріплення права на рівність в трудових відносинах фактично дотримано.</p> <p>6. Пункт 34 передбачає принцип поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника. Даний принцип є досить широким, що може спричинити труднощі його практичної реалізації в межах трудових правовідносин. Пропонується чітко визначити (конкретизувати) в положеннях ТК 2015 принцип забезпечення працівникам захисту їх персональних даних та конфіденційної інформації про них в межах трудових правовідносин.</p>
--	---	--

⁶⁴ Тут і далі – технічні зауваження, наведені у Записці МБП щодо технічних коментарів до проеку Трудового кодексу України від 2009 р.

⁶⁵ Тут і далі – технічні зауваження, наведені в Звіті Представництву ФН ООН в Україні від 30.11.2011 р. «Технічне консультування щодо змінення політики ґендерної рівності в Україні, з особливим наголосом на поточну реформу трудового законодавства» (Додаток № 1).

<p>відносин та охорони праці;</p> <p>22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою;</p> <p>23) збалансованості трудового навантаження з одного боку та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї - з іншого;</p> <p>24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця;</p> <p>25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;</p> <p>26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працевдатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості;</p> <p>27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів;</p> <p>28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів;</p> <p>29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів;</p>	<p>Визначення дискримінації</p> <p>Право на рівність має здійснюватися в усіх аспектах праці та заняття.</p>	
--	---	--

	<p>30) поєднання можливостей для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою;</p> <p>31) гарантування права працюючих на страйк;</p> <p>32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав;</p> <p>33) відповіальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином;</p> <p>34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом.</p>	
3.	<p>Стаття 3. Недопущення дискримінації у сфері праці</p> <p>1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 13):</p> <p>Стаття 3. Недопущення дискримінації у сфері праці: Ця Стаття проекту захищає робочих від заборонених підстав для дискримінації у сфері праці згідно з Конвенцією № 111, але замість підстави "національне походження" включає таку підставу, як "етнічне походження". Саме тому текст цієї Статті слід розширити в такий спосіб, щоб вона включала в себе повний перелік заборонених підстав, що передбачені Статтею 1.1(а) Конвенції № 111.</p> <p>Незважаючи на те, що словосполучення "рівні можливості" у тексті цієї Статті може сприйматись як "рівна оплата за</p> <p>1. Не враховано ТЗ 2003/2009 щодо передбачення заборони дискримінації за критерієм «національної приналежності», що відповідає Конвенції № 111. Проект ТК 2015 передбачає визначення «етнічного, соціального та іноземного походження». Ч. 1 ст. 3 має включати в себе повний список заборонених підстав, передбачених статтею 1.1 (а) Конвенції № 111.</p> <p>2. ТЗ 2003 щодо необхідності розмежування понять «рівної оплати» (стаття 141, пункти 1 і 3 ЄС та Директиви 75/117/EEC), і «рівного поводження» (Стаття 141, пункти 3 і 4 ЕС, Директиви 76/207 / EEC) в контексті питання дискримінації не враховано в ТК 2015.</p>

<p>страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поводження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.</p> <p>2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.</p> <p>3. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.</p>	<p>"рівну працю" або як "праця однакової цінності", можна нагадати, що в законі ЄС проводиться чітке розмежування між "рівною платою" (параграфи 1 та 3 Статті 141 закону ЄС та Директива 75/117/EEC), та "рівним поводженням" (параграфи 3 та 4 Статті 141 закону ЄС та Директива 76/207/EEC). Можна розглянути питання про дещо інше формулювання цієї статті, внаслідок чого цей текст уключав би в себе чіткі посилання на обидва принципи. Крім того, слід привернути увагу до того факту, що підстави для дискримінації, що містяться в цій статті, не включають у себе генетичні ознаки, сексуальну орієнтацію та обставини народження, але Стаття 21 Хартії містить конкретні посилання на ці фактори.</p> <p>Можна зробити ще одне загальне зауваження: згідно з європейським законодавством принципи рівного поводження з працівниками з огляду на їхню стать, расове або етнічне походження, релігійні чи інші переконання, непрацездатність, вік чи сексуальну орієнтацію регулюються Статтею 141 Договору про заснування ЄС (раніше це була стаття 119), а також зазначеними нижче Директивами:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Директива 75/117/EEC про рівну оплату для жінок та чоловіків; ■ Директива 76/207/EEC про рівне поводження з чоловіками та жінками в сфері їхнього працевлаштування, професійного навчання, професійного розвитку та умов праці з урахуванням тих 	<p>3. Підстави для дискримінації, що містяться в статті 3, не включають в себе генетичні особливості, народження, які згадуються зауваженнях МОП 2003.</p> <p>4. ТЗ 2003 запропоновано закріпити ширші підстави для заборони дискримінації, в тому числі за ознакою вагітності (не враховано) та сімейних обов'язків (враховано).</p> <p>5. Запропоновані МОП 2003 приклади забороненої дискримінаційної поведінки, не враховані.</p> <p>6. Зауваження МОП 2003 щодо захисту від дискримінації для запобігання віктомізації працівників, які допомагають іншим, які зазнали дискримінації, враховано шляхом включення до визначення поняття дискримінації у ч.1 ст. 3 ТК 2015 критерію «надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав».</p> <p>7. Не враховане запропоноване МОП 2003/2011 включення положень щодо розмежування дискримінації за ознакою статі: "прямої" і "непрямої" дискримінації, а також розмежування понять "домагання" і "сексуальне домагання".</p> <p>8. Визначення «сексуальні домагання» не відповідає Закону України «Про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок і чоловіків», що по іншому визначає сексуальні домагання.</p> <p>Отже, зауваження МОП 2009 щодо забезпечення єдиного визначення «сексуальні домагання» в проекті ТК 2015 не враховані.</p> <p>9. Проект ТК 2015 не містить будь-яких</p>
--	--	--

	<p>змін, що були внесені до цієї Директиви на підставі Директиви 2002/73/ЕС Європейського Парламенту та Ради Європи від 23 вересня 2002 р.;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Директива 2000/78/ЕС про визначення загальних рамок для рівного поводження у сфері праці та професійного розвитку (ця Директива буде переглянута державами-членами ЄС до 2 грудня 2003 р.); а також ▪ Директива 2000/43/ЕС, яка запроваджує принцип рівного ставлення до осіб незалежно від їхнього расового чи етнічного походження. <p>У світлі тих Директив ЄС, що зазначені вище, є сенс приділити увагу включеню зазначених нижче правил (вони мають бути вставлені безпосередньо після параграфа 1 як новий параграф 2):</p> <p>2. Концепція дискримінації за ознакою статі включає як "безпосередню", так і "опосередковану" дискримінацію, а також поширюється на такі терміни, як "домагання" та "сексуальні домагання":</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ безпосередня дискримінація має місце в тих випадках, коли в однаковій ситуації з тією чи іншою особою поводяться чи можуть поводитись в менш прийнятний спосіб порівняно з іншою особою за ознакою статі; ▪ опосередкова дискримінація має місце в тих випадках, коли якесь очевидно нейтральне положення, критерій чи практика ставлять осіб однієї статі в якусь гіршу ситуацію порівняно з особами іншої статі за умови, якщо таке 	<p>положень щодо покладення обов'язку (тягара) доведення у справах щодо дискримінації у сфері праці. Зауваження МОП 2009/2011 не враховані.</p> <p>10. Незважаючи на те, що положеннями проекту ТК 2015 врегульовані окремі питання розгляду трудових спорів, питання доступу до правосуддя передбачені іншими нормативно-правовими актами (наприклад, Цивільним процесуальним кодексом України або Кодексом адміністративного судочинства України).</p> <p>11. Стаття 351 проекту ТК 2015, що закріплює основні завдання державної інспекції праці, не містить окремих положень, які б надавали повноваження зазначеному органу щодо моніторингу недискримінації, повинні бути чітко визначені.</p> <p>12. Законом України № 785-VIII від 12.11.2015 «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» серед критеріїв дискримінації у сфері праці порівняно з проектом ТК 2015 додатково передбачаються критерії «гендерної ідентичності» та «сексуальної орієнтації».</p>
--	---	---

	<p>положення, критерій чи практика не є об'єктивно виправданими з точки зору законодавства, а також за умови, якщо засоби досягнення такої мети є відповідними та необхідними;</p> <ul style="list-style-type: none">■ про домагання йдеться в тих випадках, коли має місце небажана поведінка, пов'язана із статтю якоїсь особи з метою або з наслідками, що призводять до приниження честі та гідності такої особи, а також із метою або з наслідками, що призводять до створення ситуацій залякування, ворожості, приниження або образ;■ про сексуальні домагання йдеться в тих випадках, коли має місце будь-яка форма небажаної словесної, несловесної або фізичної поведінки сексуального характеру з метою або з наслідками приниження честі та гідності якоїсь особи, зокрема, коли створюються ситуації залякування, ворожості, приниження або образ. <p>Крім того, слід приділити увагу формулюванням Директиви Ради Європи 2000/78/ЕС від 27 листопада 2000 р., яка визначає загальні рамки для рівного поводження у сфері праці, згідно з якими <i>"якщо якісь особи вважають, що з ними поводилися неправильно (тому що до них не застосовувався принцип рівного поводження), і якщо такі особи до моменту звернення до суду чи іншого компетентного органу визначать такі факти, із яких можна зробити висновки про безпосередню чи опосередковану</i></p>
--	---

	<p>дискримінацію, то саме відповідач має дівовидти, що випадків порушення принципу рівного поводження не було". Ця стаття проекту містить заборону на дискримінацію з огляду на стать людини та її сімейний стан. Але це формулювання має бути більш широким і включати в себе посилання на вагітність та сімейні обов'язки⁶⁶.</p> <p>З того, що було сказане вище, можна бачити, що ця стаття проекту в явному вигляді стосується лише питань працевлаштування, зміни умов договорів про працевлаштування та звільнення. В цьому сенсі можна запропонувати розширити кількість прикладів дискримінаційної поведінки, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ заходи, що вживаються з метою визначення, яким саме особам має бути запропоноване працевлаштування; ■ умови та положення працевлаштування, які пропонуються заявникам для працевлаштування⁶⁷, а також ті умови та положення, що забезпечуються для працівників; ■ умови роботи чи правила техніки безпеки та охорони праці; ■ умови надання технічних засобів, що стосуються працевлаштування або пов'язані з ним; ■ можливості просування, кар'єри, переведення на іншу роботу чи навчання 	
--	---	--

⁶⁶ "Сімейні обов'язки" мають бути чітко визначені – в цьому разі справді виглядає, що сімейні обов'язки є прихованими: див. Статтю 26.9 проекту цього Кодексу.

⁶⁷ Виглядає так, що ця стаття має поширюватись на тих осіб, які подають заяви про працевлаштування; див. також Статті 34(1) та 52 цього проекту Кодексу.

	<p>або можливості отримання будь-яких пільг, технічних засобів чи послуг, які пов'язані з працевлаштуванням;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ звільнення працівників чи їхнє звільнення в результаті скорочення штатів; ■ установлення для працівників будь-яких інших незручностей чи завдання їм шкоди. <p>До того ж, захист від дискримінації може також застосовуватись з метою запобігання переслідуванням та звільненню тих працівників, які надають допомогу іншим працівникам, які були дискриміновані, наприклад, тим, що свідчили від свого імені.⁶⁸</p> <p>Бюро вітає той факт, що параграф 1 цієї статті проекту в явному вигляді забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці на основі "підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД". Проте, термін "захворювання" може вводити в оману, тому що цілком можливо, що ті люди, які є ВІЛ-інфікованими, матимуть добре здоров'я протягом кількох років, незважаючи на свою інфікованість. Дуже важливо, щоб законодавство захищало тих ВІЛ-інфікованих, які не мають симптомів захворювання, тому що саме такі особи часто стають жертвами дискримінації на робочих місцях. З метою забезпечення чіткості ми пропонуємо, щоб цей параграф забороняв "дискримінацію на основі як реального</p>	
--	---	--

⁶⁸ Див., наприклад, "Model legislation on Sexual Harassment, 1991" (CARICOM), Стаття 22.

	<p>захворювання на ВІЛ/СНІД, так і підозри на таке захворювання".⁶⁹</p> <p>ТЗ 2009 (п. 10):</p> <p>Стаття 4. Недопущення дискримінації у сфері праці</p> <p>У пункті 1 детально викладені заборонені підстави дискримінації. Щоб забезпечити повну відповідність цього пункту статті 1(1)(а) Конвенції № 111, Бюро рекомендує прямо зазначити «іноземне походження» як заборонену підставу дискримінації. Зокрема, Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) незмінно закликає країни ухвалювати законодавство для приведення в дію Конвенції № 111 з охопленням усіх підстав, зазначених у цьому документі.</p> <p>Друге речення пункту 1 містить визначенняекскуальних домагань. Проте, у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»екскуальні домагання на робочому місці визначені в інший спосіб. У контексті перегляду трудового законодавства слід забезпечити, щоб у Трудовому кодексі та у вищезгаданому законі застосовувалося одне й те саме визначенняекскуальних домагань на робочому місці. У цьому законодавстві слід передбачити захист</p>	
--	---	--

⁶⁹ Слід також додати розшифровку термінів "ВІЛ" та "СНІД". В "Кодексі МОП про практику поводження з хворими на ВІЛ/СНІД та світ праці" (ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work) містяться такі формулювання (Розділ 3.2): ВІЛ – вірус імунодефіциту людини; вірус, який призводить до послаблення імунної системи людини і, врешті-решт, спричиняє захворювання на СНІД; СНІД – Синдром набутого імунодефіциту, комплекс медичних умов, які часто згадуються як опортуністичні інфекції та ракові захворювання і які на сьогодні неможливо вилікувати.

	<p>від сексуальних домагань, які є наслідком ворожого виробничого середовища, а також від домагань за принципом «послуга за послугу» відповідно до Загального зауваження КЕЗКР щодо сексуальних домагань (2002). Визначення, подане у розділі 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було розцінено КЕЗКР як недостатнє (див. зауваження щодо Конвенції № 111, 2007), тому що воно, як здається, не охоплює домагання за відсутності відносин підпорядкування між особою, яка здійснює домагання, та постраждалою особою. Звертаємо увагу авторів Проекту до відповідних розділів і прикладів, наведених у «Посібнику з розроблення трудового законодавства». Пункт 3 забезпечує доступ працівників до суду на предмет відновлення порушеного права на недискримінацію. За відсутності конкретних норм щодо обов'язку доказування (Книга дев'ята) Бюро вважає, що обов'язок доказування не є зворотним і що працівники повинні доводити факт дискримінації проти них. Щоб забезпечити особам, що постраждали від дискримінації у сфері зайнятості, можливість успішного подання позову до суду, настійно рекомендуємо ввести норму про перекладення тягая доведення в таких випадках на роботодавця, принаймні тоді, коли позивачем констатована наявність достатньо серйозних доказів</p>	
--	--	--

	<p>для порушення справи.</p> <p>ТЗ 2009 (п. 137): Обов'язок доказування</p> <p>Проект не містить жодного положення про обов'язок доказування. Щодо зворотності обов'язку доказування у справах про дискримінацію див., будь ласка, коментарі до п. 3 ст. 4 Проекту.</p> <p>ТЗ 2009 (п. 143): Рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.</p> <p>Враховуючи, що у проекті Трудового кодексу передбачений принцип рівної оплати за працю рівної цінності (п. 2 ст. 21), нинішня реформа трудового законодавства також надає можливість привести статтю 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яка стосується рівної оплати праці чоловіків і жінок, у відповідність до Конвенції № 100. Стаття 17, яка передбачає, що «роботодавці зобов'язані здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці», піддана критиці з боку КЕЗКР як більш обмежуюча, ніж принцип рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, встановлений у Конвенції № 100 (Зауваження КЕЗКР, 2007 р.). Єдиним шляхом для вирішення цього питання була б заміна чинної статті 17 положенням, яке передбачало б, що (1) роботодавці зобов'язані забезпечити рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності; (2) праця рівної</p>	
--	--	--

	<p>цінності визначається на основі об'єктивних критеріїв, не пов'язаних із статтю працівників, таких як умови праці, кваліфікація, обов'язки та старанність.</p> <p>T3 2011 (с. 1-2):</p> <p>Основні поняття та визначення.</p> <p>Визначення дискримінації</p> <p>Визначення повинні бути чіткими та відповідати міжнародній правовій базі. Слід охопити всі ознаки, наведені у Конвенції МОП № 111.</p> <p>Слід чітко визначити пряму та непряму дискримінацію.</p> <p>Сексуальні домагання</p> <p>Слід забезпечити узгодженість національного законодавства. Законодавство повинно забезпечувати захист від домагань і сексуальних домагань унаслідок ворожого виробничого середовища, а також від домагань за принципом «послуга за послугу».</p> <p>Доступ до правосуддя</p> <p>Доступ до правосуддя складно забезпечити без норм про перекладення тягаря доведення.</p> <p>Держава повинна взяти на себе позитивний обов'язок заохочувати рівність.</p> <p>Інституційна база забезпечення доступу до правосуддя повинна бути чітко встановлена законодавчо, але не обов'язково у ТК.</p> <p>Роль служби інспекції праці у контролі недискримінації повинна бути чітко визначена.</p>	
--	---	--

		<p>Тягар доведення Щоб забезпечити можливість успішного порушення жurvами дискримінації позовів щодо дискримінації, настійно рекомендується передбачити норму про перекладення тягара доведення на роботодавця у таких справах, хоча б у випадках, коли скаржник надав достатньо серйозні докази.</p>	
4.	<p>Стаття 4. Заборона примусової праці</p> <p>1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:</p> <p>як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;</p> <p>з метою підтримання трудової дисципліни;</p> <p>як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку;</p> <p>як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці;</p> <p>як засобу покарання за участь у страйку.</p> <p>2. Не вважається примусовою працею:</p> <p>військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;</p> <p>робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 14):</p> <p>Стаття 4. Заборона примусової праці:</p> <p>Для того, щоб уникнути потреби в багатослівних поясненнях, а також згідно із Статтею 2.2(а) Конвенції № 29, слова "за умови, що робота має чисто військовий характер", які містяться в параграфі 2 цієї статті проекту, мають бути включені до цієї статті після слів "військова служба".</p> <p>Було б також доцільним, якщо б ця стаття захищала приватних підприємців від використання праці ув'язнених. Єдина робота, яку можна вважати винятком з цієї заборони, є робота, що виконується за умов існування вільних взаємовідносин у сфері праці; для цього необхідно мати не лише офіційну згоду ув'язненого, але й також (з огляду на умови надання такої згоди) необхідно забезпечити такі гарантії та засоби захисту стосовно виплати заробітної плати та соціального захисту, які будуть підтверджувати, що трудові взаємовідносини можна дійсно вважати вільними.</p> <p>Цей параграф також установлює виняток</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пропозиції МОП 2003 щодо включення до положень статті слів «за умови, що робота має суто військовий чи службовий характер» (після слів «військова служба»), виконані. 2. Зауваження МОП 2009 щодо необхідності закріплення у п. 2 ч. 2 статті умови, що особа не буде віддана або передана в розпорядження приватної особи, компанії чи асоціації, не враховані. 3. Відсутнє положення, що не вважається примусовою працею інша робота, що не визнається примусовою відповідно до міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. 	

	<p>робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану.</p> <p>із загальної заборони на примусову працю стосовно будь-якої роботи, що має виконуватись за вироком чи рішенням суду та під наглядом державних органів, відповідальних за виконання судових вироків. З огляду на Статтю 2.2 Конвенції № 29 було б бажано додати такі слова: "за умови, що особа, яка виконує таку роботу, не є найманим працівником приватних фізичних осіб, компаній чи асоціацій або не передана в розпорядження таких приватних фізичних осіб, компаній чи асоціацій".</p> <p>Крім того, слід звернути увагу на Статтю 1 Конвенції № 105, яка забороняє використання примусової або обов'язкової праці в п'ятьох конкретних ситуаціях, а саме, забороняється використання такої праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ як засобу політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи висловлення політичних поглядів чи ідеологічних переконань, які є ворожими до встановленої політичної, соціальної чи економічної системи; ■ як засобу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; ■ як засобу підтримання трудової дисципліни; ■ як засобу покарання за участь у страйках; ■ як засобу дискримінації за ознаками расового, соціального та національного походження чи віросповідання. <p>ТЗ 2009 (п. 11):</p>	
--	---	--

		<p>Стаття 5. Заборона примусової праці. Пункт 2 передбачає виняток із цієї норми про заборону примусової праці та допускає роботу або службу, що вимагається внаслідок вироку суду. Бюро звертає увагу авторів Проекту до умов застосування цього винятку, викладених у статті 2(2) (с) Конвенції № 29 про примусову працю (1930), ратифікованої Україною. Відповідно до Конвенції № 29, обов'язкова праця ув'язнених може виключатися зі сфери дії Конвенції лише за умови, що:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вона виконується «під наглядом і контролем органу державної влади» (що передбачено п. 2 ст. 5 Проекту; та - відповідна особа «не буде віддана у найми або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств». <p>З формулювання статті 2(2)(с) Конвенції 29 випливає, що обидві ці умови є необхідними для виключення обов'язкової праці ув'язнених зі сфери дії Конвенції. Той факт, що ув'язнена особа весь час залишається під наглядом і контролем органу державної влади, сам по собі не звільняє уряд від дотримання другої умови, а саме умови про те, що особа не повинна бути віддана у найми або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств. Тому Бюро рекомендує відповідним чином внести зміни у п. 2 ст. 4 Проекту.</p>	
5.	Стаття 5. Регулювання трудових	ТЗ 2003 (п. 15, 16):	1. Пропозиція МОП 2003 щодо надання

<p>відносин</p> <p>1. Особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами.</p> <p>2. Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші).</p> <p>5. Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> роботу виконує фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; фізична особа виконує роботу за цивільноправовим договором. <p>6. Трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір; 	<p>Стаття 5. Поняття та зміст трудових відносин: У сфері порівняльного права та практики загальновизнаним є той факт, що ті особи, які виконують роботу на користь якоїсь третьої сторони, знаходяться у сфері трудових відносин, якщо тільки не буде доведено, що вони не є залежними найманими працівниками або що їхнє працевлаштування (незважаючи на те, що вони комусь підпорядковані) є тимчасовим чи випадковим, або що існують якісь інші причини (наприклад, особливості фактичного виконання роботи), які виправдовують те, що такі працівники залишаються поза сферою цього Кодексу.</p> <p>Формульовання цієї статті Кодексу наштовхує на висновок, що її мета полягає в тому, щоб запровадити в Кодексі презумпцію трудових відносин: будь-яка робота у підпорядкуванні якоїсь особи та будь-яка оплачувана робота вважаються такими, що знаходяться у сфері трудових відносин, за винятком тих випадків, що зазначені в параграфі 3. Зрозуміло, що це є дуже доцільний підхід. Було б корисно проаналізувати ті положення проекту, де розглядаються ситуації, коли нечітко визначено статус роботодавця чи статус найманого працівника. По-перше, важливо, щоб статус найманого працівника визнавався на основі реального характеру взаємовідносин між тією фізичною особою, яка виконує роботу чи надає</p>	<p>членам особистого селянського господарства прав створювати та вступати в організації за своїм власним вибором, а також прав на ведення колективних переговорів, проектом ТК не передбачена.</p> <p>2. Попередній проект ТК 2009 містив норму щодо обов'язковості застосування на всій території України актів трудового законодавства, якщо ними не передбачено інше (абз. 2 ч. 1 ст. 6). Вбачається, що вказане положення є гарантією усунення суперечностей в практиці застосування положень трудового законодавства у співвідношенні до інших галузей права. Діючий проект вказаного положення не містить.</p> <p>3. Трудові відносини, пов'язані з державною службою, військовою службою та службою у правоохоронних органах регулюються в Україні спеціальними законами.</p>
--	--	--

	<p>фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору.</p>	<p>послуги, та тією фізичною або юридичною особою, на користь якої виконується робота чи надаються послуги. Це може привести до того, що не буде враховуватись такий визначальний фактор, як будь-який документ, що буде підготовлений відповідними особами та буде визначати характер їхніх взаємовідносин. На практиці це може призводити до існування багатьох так званих "контрактів про надання послуг", які з точки зору закону розглядаються як контракти про працевлаштування, коли стає зрозуміло, що вони лише маскують фактичні трудові відносини. Це, зрозуміло, не перешкоджає роботодавцям укладати контракти про виконання робіт чи надання послуг за умови, що вони не укладають при цьому шахрайські угоди, єдина мета яких полягає в тому, щоб відмовити в забезпеченні прав чи уникнути виконання зобов'язань, що передбачені законодавчими та нормативними актами у сфері трудових відносин та соціального забезпечення.</p> <p>Крім того, можна приділити увагу проблемі врегулювання деяких "трикутних взаємовідносин", наприклад, угодам із субпідрядними організаціями, угодам про виконання тимчасової роботи через установи, що забезпечують людей такою роботою. Мета такого врегулювання буде полягати у визначені відповідних прав та зобов'язань усіх трьох сторін, що беруть участь у таких</p>	
--	---	--	--

угодах. Настанови з цього приводу можна знайти в Конвенції про Приватні агентства зайнятості 1997 р. (№ 181), яка не ратифікована Україною, а також у Рекомендаціях до цієї Конвенції (№ 188). Проте, це є не що інше, як методологічні зауваження, оскільки формулювання цієї статті призводить до того, що на найбільш залежних найманих працівників фактично поширяються положення цього Трудового кодексу.

Згідно з параграфом 3 цієї статті у деяких випадках трудові відносини не виникають — зокрема, це стосується випадків, коли роботу виконують члени приватного селянського господарства. У цьому разі увага приділяється тому факту, що незважаючи на те, що трудові взаємовідносини такої групи працівників можуть бути такими, щоб виправдовувати нормативні акти, які будуть регулювати відповідні особливості такої праці, тим не менше, зазначена вище категорія робочих має мати гарантії на основі законів чи нормативних актів на заснування та вступ до різних організацій за власним вибором, а також право на укладання колективних договорів згідно із сферою застосування Конвенцій №№ 87 та 98.

Стаття 7. Відносини, пов'язані з проходженням державної, військової служби та служби у правоохоронних органах: У багатьох країнах широко застосовується практика прийняття окремих законодавчих актів, які

		<p>поширюються на державну сферу. Конвенція про трудові відносини в державному секторі 1978 р. (№ 151), яка не ратифікована Україною, стосується захисту права на організацію та визначає процедури для визначення умов працевлаштування на державну службу. Конвенція № 151 визнає, що деякі міжнародні Конвенції у сфері праці не поширюються на цю категорію працівників, але при цьому ця ж Конвенція визначає, що цим працівникам мають надаватись різноманітні права, що надаються іншим працівникам, зокрема, права на об'єднання в організації, право мати засоби для організацій державних службовців, процедури визначення умов працевлаштування та процедури розв'язання суперечок.</p>	
6.	<p>Стаття 7. Регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні</p> <p>1. Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни походження.</p> <p>2. Іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України.</p> <p>Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або</p>	<p>T3 2003 (п. 17):</p> <p>Статті 13 та 14. Трудові відносини громадян інших держав та осіб без громадянства, які працюють в Україні: У зв'язку з цими статтями було б корисно нагадати, що сучасні системи трудових відносин зазвичай застосовуються в однаковий спосіб для власних та іноземних найманих працівників. Більше того, рівне поводження з робочими-мігрантами спеціально гарантується Конвенцією про міграцію з метою працевлаштування (нова редакція) 1949 р. (№ 97) та Конвенцією про робочих-мігрантів (Додаткові положення) 1975 р. (№ 143); обидві Конвенції Україною не ратифіковані. Саме тому для того, щоб</p>	<p>1. Пропозиції МОП 2003 щодо роботи працюючих іноземців та уникнення двозначності в застосуванні термінів, в проекті ТК 2015 не враховані.</p> <p>2. Зокрема, ч. 1 ст. 346 проекту ТК 2015 визначає, метою здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства є забезпечення реалізації конституційних прав громадян України на працю, належні, bezpechni ta здорові умови праці.</p>

<p>займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законів України призначення на ці посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.</p> <p>3. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються трудовим законодавством України.</p> <p>4. Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини:</p> <ul style="list-style-type: none"> іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України; іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України. <p>Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями</p> <p>1. Трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями, у тому числі в дипломатичних представництвах іноземних держав, представництвах міжнародних організацій в</p>	<p>уникнути будь-якої двозначності стосовно тлумачення тих термінів, що використовуються в цьому Кодексі, було б доцільно використовувати терміни "особи", "робітники" чи "наймані працівники" замість терміну "громадяни". Роботу експатріантів (наприклад, роботу працівників за відповідними контрактами) можна вилучити зі сфери застосування цього Кодексу за умови, що такі працівники мають відповідний захист за тим законодавством, що регулює їхнє працевлаштування (наприклад, в силу законів їхньої рідної країни, законів країни роботодавця чи в силу законів тієї країни, де було підписано контракт про працевлаштування). Проте, це має бути сформульовано скоріше як виняток, а не як правило. Унаслідок цього пропонується розглянути таке формулювання:</p> <p>(1) Трудове законодавство України поширюється також на трудові відносини та на відносини у сфері праці між резидентами України та іноземними роботодавцями, що перебувають на території України.</p> <p>(2) Іноземні робочі, які тимчасово перебувають на території України протягом періоду, що не перевищує (наприклад, трьох) ... місяців, можуть бути вилучені зі сфери трудового законодавства України, але лише настільки, наскільки вони є захищеними не менш сприятливими (іноземними) законодавчими актами, які поширяються</p>	
---	---	--

	<p>Україні, регулюються законодавством України, якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.</p>	<p>на їхні контракти про працевлаштування або трудові відносини⁷⁰.</p>	
7.	<p>Глава 2. Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини</p> <p>Стаття 10. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини</p> <p>1. Трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України (далі - трудове законодавство).</p> <p>2. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.</p> <p>Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.</p> <p>Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 12):</p> <p>Стаття 11. Система нормативно-правових та інших актів. У пункті 4 згадані «інваліди». Щоб дотриматися термінології, яку заоочує Організація Об'єднаних Націй, пропонується в усьому тексті Проекту застосовувати термін «особи з обмеженими можливостями», а не «інваліди». Це саме зауваження стосується, зокрема, статей 21, 36, 82, 348.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо застосування замість терміну «інваліди» терміну «люді з обмеженими можливостями» в проекті ТК 2015 не виконані. Термін «інвалід» застосовується також у ст.ст. 10, 21, 40, 70, 84, 101, 132, 138, 139, 151, 171, 180, 197, 198, 248, 254, 271, 276, 289, 291, 294 проекту ТК.</p>

⁷⁰ Залежно від конкретних обставин справи відповідними законами можуть бути закони місцезнаходження роботодавця, закони країни, в якій робочий зазвичай виконує свою роботи, або закони тієї країни, з якою трудові відносини мають найміцніші зв'язки.

	<p>законодавством, колективними договорами та угодами.</p> <p>Колективні договори підлягають повідомній реєстрації органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади.</p> <p>3. У випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця.</p> <p>4. Цим Кодексом, законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами, колективними та трудовими договорами можуть встановлюватися пільги для жінок, неповнолітніх працівників, інвалідів, працівників із сімейними обов'язками тощо.</p>		
8.	<p>Стаття 11. Акти трудового законодавства</p> <p>7. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень. Інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень можуть приймати нормативно-правові та інші акти, якими регулюються трудові відносини, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 13):</p> <p>Стаття 12. Акти трудового законодавства. У пункті 7 зазначений «центральний орган виконавчої влади з питань праці». Щоб забезпечити більшу ясність для користувачів, пропонується дати точну назву цього органу.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо використання у проекті ТК чіткої назви органу з питань праці, у проекті ТК 2015 не враховано.</p>
9.	<p>Стаття 12. Нормативні акти роботодавця</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 14):</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо спрощення</p>

	<p>1. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень.</p> <p>2. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.</p> <p>Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами та договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</p> <p>Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно або з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити нормативним актам, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>3. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації</p>	<p>Стаття 13. Нормативні акти роботодавця. Пункти 2 і 3 надто детальні, через що не зрозумілі відповідні повноваження роботодавця та профспілок/представників працівників у виданні нормативних актів підприємства. Тому рекомендується раціоналізувати та спростити ці пункти.</p> <p>Пункт 4 говорить, що «нормативні акти роботодавця доводяться до відома всіх працівників». У законодавчих документах перевагу слід віддавати активному станові, щоб чітко вказувати відповідальну особу. Тому рекомендується переформулювати це речення наступним чином: «Роботодавець повинен доводити нормативні акти підприємства до відома всіх працівників».</p>	<p>положень статті "нормативні акти роботодавця" в проекті ТК 2015 враховані частково.</p> <p>Обов'язок роботодавця довести прийняті нормативні акти до відома кожного працівника проектом ТК 2015 передбачений і закріплений в ч. 4 статті, що аналізується.</p> <p>2. окремі положення статті передбачають погодження нормативних актів роботодавця тільки з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), не вказуючи представників працівників. Що звужує права працівників в сфері соціального діалогу.</p>
--	---	--	--

	<p>(профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників.</p> <p>4. Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк.</p>	
10.	<p>Стаття 13. Акти нормативно-технічного характеру</p> <p>1. Тарифно-кваліфікаційні довідники, державні стандарти та інші відповідні акти нормативно-технічного характеру, що регулюють трудові відносини, є обов'язковими для застосування, якщо інше не передбачено цим актом.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 15): Стаття 14. Акти нормативно-технічного характеру. З метою сприяння належному управлінню ринком праці рекомендується ретельно оцінювати потребу в нових нормативних актах, перш ніж ухвалювати їх. Надто директивне нормативне середовище може мати ряд хибних наслідків, зокрема, призводити до поганого дотримання актів і погіршення здатності пристосовуватися до швидких змін соціально-економічного середовища.</p>
11.	<p>Стаття 15. Дія актів трудового законодавства в часі</p> <p>1. Акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності.</p> <p>2. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує матеріальну чи</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 16): Стаття 16. Дія актів трудового законодавства в часі. У пункті 2 декларується незворотний характер дії трудового законодавства, за винятком випадків, пов'язаних із фінансовою та дисциплінарною відповідальністю. Мета таких критично важливих винятків незрозуміла, тому їх рекомендується</p>

	<p>дисциплінарну відповідальність особи.</p> <p>3. Якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися актом трудового законодавства, що втратив чинність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.</p>	<p>виолучити.</p>	
12.	<p>Стаття 17. Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості</p> <p>1. У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.</p> <p>2. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 17):</p> <p>Стаття 18. Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості.</p> <p>Пропонується переформулювати пункт 2 в окреме положення, де зазначити загальний принцип тлумачення трудового законодавства, прийнятий у міжнародній та порівняльній практиці:</p> <p>За наявності різних норм, що суперечать одна одній, застосовується норма, яка є найбільш сприятливою для працівників.</p>	<p>1. Стаття не була змінена. Але зауваження МОП 2009 року було розглянуто. Відповідно до пункту 1.3. статті 2 правове регулювання трудових відносин ґрунтуються на принципах презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків.</p>
13.	<p>Глава 3. Суб'єкти трудових відносин</p> <p>Стаття 20. Працівник</p> <p>1. Працівник - фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.</p> <p>2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 18):</p> <p>Стаття 20. Працівник. Що стосується мінімального віку для прийому на роботу за наймом або на іншу роботу, то у Проекті передбачено складну систему для трьох різних віков (16, 15 і 14 років).</p> <p>Пункти 2 і 3. Протягом багатьох років КЕЗКР зауважував у своїх коментарях</p>	<p>1. Стаття не змінилася. Зауваження МОП 2009 не враховано.</p>

	<p>окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.</p> <p>3. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.</p> <p>4. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сferах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>5. В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвиткові і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за</p>	<p>щодо застосування Конвенції № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973), ратифікованої Україною, що абзац 2 статті 188 чинного Кодексу законів про працю дозволяє молодим особам вести економічну діяльність у віці, меншому (15 років), ніж мінімальний вік для прийому на роботу, зазначеного Україною при ратифікації, а саме 16 років. У Проекті ця норма не змінена. Навіть хоча п. 2 цієї статті Проекту передбачає, що мінімальний вік для прийому на роботу становить 16 років, у пункті 3 установлено, що особа, яка досягла 15 років, може вступати у трудові відносини за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює. Щоб уникнути цього протиріччя, пункт 3 слід вилучити.</p>
--	---	--

	<p>умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.</p> <p>6. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів зайнятості в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Дозвіл на працевлаштування не потрібний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) представникам іноземного морського (річкового) флоту та іноземних авіакомпаній, які обслуговують ці організації на території України; 2) представникам іноземних засобів масової інформації, акредитованим в Україні; 3) артистам та працівникам мистецтва для роботи в Україні за фахом; 4) працівникам аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт; 5) керівникам представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні та керівникам підприємств з іноземними інвестиціями; 6) працівникам, яких приймають на роботу в межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції. 		
14.	<p>Стаття 21. Основні права працівника</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</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 19): Стаття 21. Основні права працівника. Це положення є дуже довгим і може бути скорочено. Пункт 1.2) стосується права на рівні</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.2 не враховано, положення не змінилися.</p> <p>2. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.4 враховано, виключено «право на повну зайнятість».</p>

<p>припинення трудових відносин;</p> <p>2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;</p> <p>3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;</p> <p>4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;</p> <p>5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;</p> <p>6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;</p> <p>7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;</p> <p>8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;</p> <p>9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;</p> <p>10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;</p> <p>11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;</p>	<p>можливості та рівне ставлення. У відповідності до Конвенції № 111 право на рівні можливості та рівне ставлення має використовуватися по відношенню до всіх аспектів праці та заняття. Тому цей пункт слід розширити так, щоб він охоплював усі умови зайнятості. Переглянута редакція могла б виглядати так:</p> <p><i>2) право на рівні можливості та рівне ставлення щодо наймання та вибору роботи, оплати за працю рівної цінності, інших умов праці, професійної підготовки, професійного зростання та припинення трудових відносин.</i></p> <p>Пункт 1.4) передбачає право на повну зайнятість. Ратифікувавши Конвенцію № 122 про політику в галузі зайнятості, Україна зобов'язалася здійснювати, як головну мету, активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Така політика передбачена у Законі України «Про зайнятість». Тому рекомендується вилучити цей пункт із даного положення, виконання якого в будь-якому разі неможливо буде забезпечити в його теперішній редакції.</p> <p>Пункти 1.10 і 1.12. Не зрозуміло, в чому різниця між правом на «належні умови праці» та на «належні виробничі-побутові умови», зазначені у цих двох пунктах.</p>	<p>3. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.10,1.12 не враховано, положення не змінилися.</p>
---	--	---

	<p>12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;</p> <p>13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;</p> <p>14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;</p> <p>15) право на відпочинок;</p> <p>16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;</p> <p>17) право на об'єднання у професійні спілки;</p> <p>18) право на участь у веденні колективних переговорів;</p> <p>19) право на страйк;</p> <p>20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;</p> <p>21) право на захист від незаконного звільнення;</p> <p>22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.</p>	
15.	<p>Стаття 25. Основні обов'язки роботодавця</p> <p>1. Основними обов'язками роботодавця є:</p> <p>1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;</p> <p>2) дотримання вимог трудового законодавства;</p> <p>3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;</p> <p>4) своєчасна виплата працівникам</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 22):</p> <p>Стаття 27. Основні обов'язки роботодавця.</p> <p>Хоча Пункт 1.4), який вимагає своєчасно виплачувати заробітну плату, істотно необхідний, ця норма повинна також включати обов'язок із надання договору з викладенням умов зайнятості. Така умова, на додаток до своєчасної виплати заробітної плати, передбачала б чітке зазначення, зокрема, робочого часу,</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.4 не враховано, положення не змінилися.</p> <p>2. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.9 не враховано, положення не змінилися.</p> <p>3. Зауваження МОП 2009 відносно п. 1.13 враховано, положення виключено. Однак, при цьому, забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою залишилося в п. 22 ст. 2 ТК 2015.</p>

<p>заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;</p> <p>5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;</p> <p>6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;</p> <p>7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;</p> <p>8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);</p> <p>9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;</p> <p>10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;</p> <p>11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної</p>	<p>перерв для відпочинку, щотижневих періодів відпочинку, видів особистих відпусток (у зв'язку з вагітністю та пологами, працівникам із сімейними обов'язками тощо). Чітке положення у цій статті констатувало б важливість ясності та прозорості трудових відносин між роботодавцем і працівником, а також сигналізувало б про відповідальність роботодавця в цьому контексті.</p> <p>Пункт 9. Значення терміну «забезпечувати» незрозуміле. Бюро пропонує переформулювати це положення так, щоб пропонувати соціальним партнерам добросовісно брати участь у колективних переговорах, але без будь-якого зобов'язання щодо укладення колективного договору.</p> <p>Пункт 13. Див., будь ласка, коментар до статті 1.19) щодо необхідності обмежити втручання працівників у право роботодавця на управління підприємством.</p>	
--	---	--

	<p>інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;</p> <p>12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.</p>	
16.	<p>Стаття 26. Право роботодавця на добір працівників</p> <p>1. Роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.</p> <p>2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.</p> <p>3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця,</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 20):</p> <p>Стаття 45. Право роботодавця на добір працівників: Параграф 2 цієї Статті проекту є проблематичним. В ньому робиться спроба заборонити рекламу робочих місць, яка має дискримінаційний характер, але сфера застосування такої заборони визначена нечітко, оскільки в жодній іншій Статті Кодексу не надане тлумачення дискримінації (див., проте, вище пропозиції стосовно можливого нового формулювання Статті 3). Отже, для цієї Статті не визначені заборонені дискримінаційні підстави (за ознакою статі і т. ін.). До того ж, не розглядається питання про дозволену дискримінацію в рекламі робочих місць, де містяться відповідні вимоги до робочих місць, які сформульовані з добрими намірами.</p> <p>Крім того, нечітко визначені санкції за дискримінаційну рекламу – якими є правові наслідки для роботодавця, який "не має права" розміщувати такі реклами</p> <p>1. Пропозиція МОП 2003 щодо закріплення конкретних підстав дискримінації, які не можна розміщати в оголошеннях про вакансії, не врахована. Також не розглянуто питання про допустиму дискримінацію в оголошеннях про вакансії.</p> <p>2. Санкції за дискримінаційні оголошення про вакансії не передбачені.</p> <p>3. Закріплення віднесення питань вагітності до "приватного життя" не враховано.</p> <p>4. Враховано частково зауваження МОП 2009, у п. 2 після слів "інформацію про їх цивільний стан, особисте життя" доповнено, а не замінено «та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю».</p>

	<p>колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах.</p>	<p>оголошення або ставити певні запитання? Було б краще, якщо б заборона на дискримінаційну рекламу та запитання ґрутувалася на відповідних санкціях.</p> <p>Що мається на увазі, коли йдеться про "приватне життя". Якщо це стосується вагітності, то саме про це й має бути чітко сказано (див. пропозиції Бюро стосовно явної заборони на проведення тестів на вагітність до працевлаштування). Якщо ця фраза є достатньо широкою за сенсом для того, щоб поширюватись на батьківські обов'язки, то це може створювати труднощі для роботодавців, оскільки декілька положень Кодексу містять різні застереження стосовно найманіх працівників, які мають дітей і т. ін. Якщо це буде так і сформульоване, то роботодавцям буде необхідно мати можливості для пошуку відповідних фактів при приватне життя і поводитись з працівниками згідно з нормами цього Кодексу (крім того, можуть існувати інші запитання в рамках "приватного життя" працівників, стосовно яких роботодавець має мати право ставити їх працівникам. Чи є стан здоров'я працівника, рівень його освіти та дані про його засудження за кримінальні злочини часткою "приватного життя" людини?).</p> <p>TЗ 2009 (п. 23):</p> <p>Стаття 30. Право роботодавця на добір працівників. У пункті 2 пропонується замінити слова «інформацію про їхній цивільний стан,</p>	
--	--	--	--

		особисте життя тощо» словами «особисту інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю».	
17.	<p>Стаття 27. Встановлення вимог до працівників</p> <p>1. Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.</p> <p>2. Обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.</p> <p>3. Вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.</p> <p>4. Законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації.</p> <p>5. Стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складання присяги.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 20):</p> <p>Стаття 23. Встановлення вимог до працівників. Пункт 1 передбачає, що від працівників можна вимагати виконання встановлених законодавством вимог для прийняття на роботу, за умови недискримінаційного характеру цих вимог. Щоб посилити захист від дискримінаційних вимог, пропонується викласти останнє речення пункту 1 у наступній редакції:</p> <p><i>Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству і що безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю.</i></p> <p>Пункт 3 є зайвим, тому що він просто повторює норму, яка встановлена у статті 115. Тому пропонується його вилучити.</p>	<p>1. Зауваження МОП враховані. Для посилення захисту проти дискримінаційних вимог включено положення, що роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.</p> <p>2. Положення щодо звільнення працівника на підставі невиконання законодавства щодо встановлених до працівника вимог під час прийняття на роботу з цієї норми включені (містяться тільки в ст. 104 проекту ТК 2015).</p>
18.	<p>Стаття 28. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 43):</p> <p>Стаття 66. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу. У цій статті слід</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>

	<p>1. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами. Медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця.</p> <p>2. Срок, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.</p>	<p>зазначити, що роботодавцям не дозволяється проводити тест на наявність вагітності.</p> <p>.</p>	
19.	<p>Стаття 29. Відмова у прийнятті на роботу</p> <p>1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.</p> <p>2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 24):</p> <p>Стаття 31. Відмова у прийнятті на роботу. У теперішній редакції ця норма означає, що у роботодавців є обов'язок приймати працівників на роботу, якщо роботодавці не в змозі обґрунтувати своє рішення не приймати працівників. Очевидно, це не повинно бути метою цього тексту, але в тому вигляді, в якому він викладений, існує серйозний ризик неправильного тлумачення. Вимога до роботодавців у кожному разі обґрунтовувати, чому претендент на вакантне місце не прийнятий, легко може перетворитися на обтяжливе зобов'язання, якого треба буде дотримуватися, а його вартість, імовірно, переважить його потенційну вигоду для працівників, якою, як розуміє Бюро, є додатковий засіб запобігання дискримінаційній практиці наймання на роботу. Оскільки цей захист надається іншими нормами Проекту,</p>	<p>1. Положення статті доповнено нормою щодо права вільного вибору роботодавцем серед кандидатів на зайняття робочого місця. Однак, запропонована у ТК 2015 норма не усуває занепокоєння висловленого МОП 2009 щодо доцільності її існування.</p>

		рекомендується ще раз оцінити корисність цієї норми, якщо не вилучити її.	
20.	<p>Стаття 31. Виникнення трудових відносин</p> <p>1. Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудову функцію) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.</p> <p>2. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. <p>3. Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.</p> <p>Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 29):</p> <p>Стаття 38. Виникнення трудових відносин</p> <p>Пункт 2 слід спростити. У першому реченні можна додати, що трудові відносини можуть також виникати з дня, встановленого у трудовому договорі. Крім того, у законі не треба описувати всю цю гіпотезу, ю речення 2 та 3 можна було б виключити, як такі, що містять зайві деталі.</p> <p>Пункт 3. Якщо суд зобов'язує роботодавця прийняти працівника на роботу, то суд повинен також зазначити дату початку трудових відносин. У цьому відношенні в Трудовому кодексі не слід посилятися на дату, зазначену у заявлі працівника.</p>	<p>1. Зміст п. 3 ст. 31 проекту ТК 2015 не враховує зауважень МОП 2009.</p> <p>2. Зауваження МОП 2009 в частині дати початку трудових відносин згідно з судовим рішенням, враховано.</p> <p>3. Стаття 31 проекту ТК на відміну від існуючого КЗпП містить визначення трудових відносин. Зазначене є позитивним, адже на практиці дуже часто виникали ситуації ототожнення працівником та роботодавцем категорій «трудовий договір» та «трудові відносини».</p> <p>4. Положення чинного КЗпП, які мали схожу концепцію, передбачену п. 3 ст. 31 проекту ТК 2015, на цей час відмінені та передбачають зовсім інший порядок виникнення трудових відносин.</p>

	<p>причинами, визначеними сторонами трудового договору.</p> <p>4. У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду.</p>		
21.	<p>Стаття 32. Трудовий договір</p> <p>1. Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.</p> <p>2. Трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи.</p> <p>Працівник має право укладати трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом.</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 24):</p> <p>Стаття 64. Трудовий договір:</p> <p>Формульовання цієї Статті проєкту недостатньо враховує потребу вирішення проблеми трудових правовідносин, які не повністю знаходяться в сфері відносин зайнятості (тобто, проблеми трудових правовідносин в "сірих зонах" або фіктивних трудових правовідносин). Було б корисно розглянути правила цього проекту, які регулюють ті ситуації, коли нечітко визначено статус роботодавця або статус працівника. По-перше, важливо, щоб статус працівника визнавався на основі фактичного характеру взаємовідносин між тією фізичною особою, яка виконує роботу чи надає послуги, та тією фізичною або юридичною особою, для якої виконується робота чи надаються послуги. Це може привести до того, що не буде враховуватись такий визначальний фактор, як той документ, що буде підготовлений відповідними особами та буде визначати характер їхніх взаємовідносин. На практиці це може призводити до існування багатьох так званих "контрактів про надання послуг", які з точки зору закону розглядаються як контракти про працевлаштування, коли</p>	<p>1. Запропоноване МОП 2003 формулювання трудового договору не враховане.</p>

стає зрозуміло, що вони лише маскують фактичні трудові відносини. Це, зрозуміло, не перешкоджає роботодавцям укладати контракти про виконання робіт чи надання послуг за умови, що вони не укладають при цьому шахрайські угоди, єдина мета яких полягає в тому, щоб відмовити в забезпеченні прав чи уникнути виконання тих зобов'язань, які передбачені законодавчими та нормативними актами у сфері трудових відносин та соціального забезпечення.

Враховуючи те, що сказане вище, пропонується таке формулювання:

Трудовий договір — це угода між фізичною особою, яка має назву найманого працівника, та фізичною чи юридичною особою, яка має назву роботодавця; згідно з цією угодою найманий працівник зобов'язується виконувати заздалегідь визначену роботу чи надавати заздалегідь визначені послуги в рамках організаційної структури роботодавця;

Терміни "заздалегідь визначена робота" та "заздалегідь визначені послуги" визначаються з урахуванням фактичного характеру тих взаємовідносин, які існують між особою, яка виконує роботу чи надає послуги, та іншою особою, для якої виконується робота чи надаються послуги. В разі виникнення якихось суперечок стосовно правового статусу якогось працівника відповідний орган влади:

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ повинен розглянути усі відповідні питання, в тому числі, будь-які питання, які вказують на наміри осіб; а також ▪ не розглядати як визначальний фактор будь-які заяви сторін, які описують характер їхніх взаємовідносин. <p>Крім того, можна приділити увагу проблемі врегулювання деяких "трикутних взаємовідносин", наприклад, угодам із субпідрядними організаціями, угодам про виконання тимчасової роботи через установи, що забезпечують людей такою роботою. Мета такого врегулювання буде полягати у визначенні відповідних прав та зобов'язань усіх трьох сторін, що беруть участь у таких угордах. Настанови з цього приводу можна знайти в Конвенції про приватні агентства з працевлаштування 1997 р. (№ 181), яка не ратифікована Україною, а також у Рекомендаціях до цієї Конвенції (№ 188).</p>	
22.	<p>Стаття 33. Зміст трудового договору</p> <p>1. У трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.</p> <p>2. Обов'язковими умовами трудового договору є:</p> <p>1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 30):</p> <p>Стаття 40. Зміст трудового договору</p> <p>Пункт 3 цього положення не має нумерації, через що посилання на нього в цій редакції виявляється складним, ураховуючи кількість речень, кожне з яких передбачає різні умови.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>

<p>2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;</p> <p>3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;</p> <p>4) умови оплати праці;</p> <p>5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;</p> <p>6) охорона праці.</p> <p>3. До додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.</p> <p>Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення. Умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої</p>		
---	--	--

	<p>кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.</p> <p>4. Умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Сторони мають право надати тлумачення умов трудового договору, що оформлюються документом, який ними підписується. Таке тлумачення діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін.</p> <p>5. Інші умови праці, не визначені безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору.</p>	
23.	<p>Стаття 34. Форма трудового договору</p> <p>1. Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.</p> <p>2. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 31): Стаття 41. Форма трудового договору. У пункті 2 рекомендується вилучити друге речення. Закон повинен охоплювати загальні норми, а виняткові ситуації треба передбачати у наступних нормативних актах (як це положення щодо працівника з фізичною вадою, яке дозволяє йому підписати трудовий договір).</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 враховано, речення виключено.</p>

	роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.		
24.	<p>Стаття 35. Типові та зразкові трудові договори</p> <p>1. Типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому.</p> <p>2. Зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 32):</p> <p>Стаття 42. Типові та зразкові трудові договори. Різниця між «типовим трудовим договором» і «зразковим трудовим договором» незрозуміла. Обидва повинні затверджуватися центральним органом влади, але один із них є обов'язковим, а інший має рекомендаційний характер. Чи є реальна потреба у двох видах типових договорів?</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховані, положення не змінилися.</p>
25.	<p>Стаття 37. Трудова функція працівника</p> <p>1. Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розворядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 25):</p> <p>Стаття 73: Це правило також виглядає надто бюрократичним. Можливо, що воно було б доцільним у нормативному акті про державних службовців, але воно не настільки ж пристосоване для тих трудових відносин, які стосуються ринкової економіки, і ще більш воно не пристосоване для високорозвинених технологічних суспільств, де всі умови змінюються дуже швидко. В ринкових економіках можуть існувати дуже важливі відмінності між різними підприємствами, які будуть робити дуже важким і, можливо, нереальним на практиці</p>	<p>1. Стаття «Трудова функція працівника» в проекті ТК 2015 залишилася, зауваження МОП 2003 щодо її бюрократичності та неприйнятності до трудових відносин в умовах ринкової економіки, не враховані.</p> <p>2. Зауваження МОП 2009 щодо значної деталізації положень статті також не усунені. Положення норми в проекті ТК 2015 дублюють положення ТК 2009, за винятком виключення з ч. 3 проекту статті останнього речення, згідно з яким роботодавцю у випадку неякісного виконання працівником додаткових обов'язків, надавалося право в будь-який час в односторонньому порядку відмовитися від домовленості про виконання</p>

	<p>трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>2. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін.</p> <p>3. За згодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищеннем інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу та встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника тощо.</p> <p>4. За згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за</p>	<p>стандартизацію посадових інструкцій та класифікацію робіт за допомогою централізованої державної системи.</p> <p>ТЗ 2009 (п. 33):</p> <p>Стаття 44. Трудова функція працівника</p> <p>Пункти 2, 3 та 4 дуже детальні, що робить цю норму плутаною.</p> <p>працівником додаткових обов'язків і скасувати встановлену за це доплату.</p>
--	--	---

	<p>вакантною посадою з оплатою за цією посадою із звільненням працівника від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією. Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї за його згодою постійно. У разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота.</p>		
26.	<p>Стаття 38. Виконання заступником керівника обов'язків керівника</p> <p>1. Работодавець має право покласти на заступника керівника виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника на весь час його відсутності без доплати за це, якщо інше не передбачено законодавством або трудовим договором.</p> <p>2. За умови, що посада керівника стала вакантною, тимчасове покладання на заступника обов'язків керівника допускається лише за його згодою з оплатою відповідно до посади керівника. Якщо протягом року работодавцем на посаду керівника не прийнято іншого працівника, заступник керівника вважається переведеним на неї постійно, якщо сторони трудового договору не домовляться про інше.</p>	<p>T3 2003 (п. 27): Стаття 84: Ця Стаття є дуже незвичною для країн з ринковою економікою.</p> <p>T3 2009 (п. 34): Стаття 45. Виконання заступником керівника обов'язків керівника. Це положення надто детальне. Работодавець повинен мати більшу договірну свободу в організації заміни керівників.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2003/2009 не враховано, положення не змінилися.</p>
27.	<p>Стаття 40. Особи, для яких не встановлюється випробування</p>	<p>T3 2009 (п. 35): Стаття 47. Особи, для яких не встановлюється випробування</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано частково, перелік переглянуто та виключено із запропонованих МОП «одиноких матерів</p>

	<p>1. Випробування не встановлюється для осіб:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) неповнолітніх; 2) звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення; 3) обраних на посаду; 4) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; 5) які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи; 6) які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю); 7) вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років; 8) інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи. 9) із якими укладається трудовий договір строком до двох місяців. 	<p>Бюро рекомендує, щоб автори переглянули винятки з норми про строк випробування, які передбачені у пунктах 2, 3, 4, 6, 7. Усі ці категорії не слід на систематичній основі звільняти від випробування. На практиці результатом такого звільнення було б небажання роботодавців приймати на роботу ці категорії працівників.</p> <p>У пункті 7 слова «одиноких матерів (батьків)» слід замінити словами «одиноких батьків» або «одиноких матерів і батьків».</p>	<p>(батьків), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років».</p> <p>2. Стосовно осіб, звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення, осіб, обраних на посаду, а також тих, які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю), проект ТК 2015 залишив їх серед переліку осіб, що звільняються від випробувального терміну.</p> <p>3. Додатково до переліку включено: інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи; осіб, із якими укладається трудовий договір строком до двох місяців.</p>
28.	<p>Стаття 41. Строк випробування</p> <p>1. Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями - одного місяця. Строк випробування триває до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 36):</p> <p>Стаття 48. Строк випробування. Бюро зазначає, що немає вказівки на термін попередження працівника роботодавцем про припинення трудових відносин під час строку випробування.</p>	<p>1. Наведена пропозиція врахована в абз. 2 ч.1 ст. 83 проекту ТК 2015, згідно якого працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три дні до визначеного ним дня звільнення.</p>

	<p>працівників у випадках, передбачених законом.</p> <p>2. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин.</p>		
29.	<p>Стаття 43. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації</p> <p>1. У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.</p> <p>2. Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, що відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, на вимогу роботодавця під час укладення трудового договору до нього включається умова про нерозголошення цієї таємниці або інформації в період трудових відносин і протягом визначеного сторонами строку після їх припинення, а також попередження про відповідальність за її порушення, встановлену законом. Ця умова може бути включена до трудового договору пізніше, в разі необхідності допуску працівника до такої інформації.</p> <p>3. Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 37):</p> <p>Стаття 50. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. У пункті 3 установлено, що працівник, який відмовляється підписати умову про нерозголошення, буде звільнений на підставі статті 98 (у зв'язку зі скороченням), однак, без додержання порядку, передбаченого статтею 100. Якщо не потрібно додержуватися встановленого порядку, навіщо посилятися на статтю 98? Тим не менш, залишається незрозумілим, якого порядку треба додержуватися.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися. Безпосередня процедура звільнення у цьому випадку за скороченням залишається незрозумілою.</p>

	<p>підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли - для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу без додержання вимог статті 88 цього Кодексу.</p> <p>4. У разі порушення працівником зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації він несе відповідальність згідно із законом</p>	
30.	<p>Стаття 44. Умова про роботу вдома</p> <p>1. Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.</p> <p>2. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо.</p> <p>3. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлються трудовим договором.</p> <p>У разі якщо отримання сировини і</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 38):</p> <p>Стаття 51. Умова про роботу вдома. Це положення стосується роботи вдома, або того, що зазвичай називають надомною працею. Щоб забезпечити охоплення цією статтею всіх вимірів цього виду трудових відносин, авторам рекомендується звернутися до п. 2 ст. 4 Конвенції МОП № 177 про надомну працю (1996), не ратифікованої Україною, який встановлює, що на цих працівників мають поширюватися інші рівні права. Крім того, щоб запобігти зловживанням правами цих працівників, слід приділити увагу статті 9 Конвенції № 177, яка говорить, що для забезпечення всіх установлених прав слід використовувати національну систему інспекції праці.</p> <p>ТЗ 2011 (с. 8):</p> <p>Надомники</p> <p>У ТК передбачена «праця поза підприємством», або те, що зазвичай називають надомною працею.</p> <p>Можна посплатися на Конвенцію МОП про надомну працю (не ратифіковану</p>

	<p>матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.</p>	<p>Україною) щодо врахування всіх вимірів трудових правовідносин, яка встановлює, що цим працівникам слід надавати рівні права.</p>	
31.	<p>Стаття 45. Сумісництво</p> <p>1. Сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.</p> <p>2. Працівник має право укладати кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом.</p> <p>3. Робота за сумісництвом може виконуватися працівником або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).</p> <p>4. Не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами, осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, вагітних жінок, а також в інших випадках, встановлених законом. Трудовим законодавством, колективним або трудовим договором можуть встановлюватися обмеження щодо роботи за сумісництвом.</p> <p>5. Припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги здійснюється з підстав, передбачених цим Кодексом та законами, а також у разі:</p> <p>1) прийняття працівника, для якого ця</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 39):</p> <p>Стаття 52. Сумісництво. Пунктом 5 про припинення трудових відносин з «працівником, який працює за сумісництвом», встановлені інші та зрештою незрозумілі норми (вихідна допомога – в якому розмірі? Чому попередження лише за два тижні, а не за загальним правилом?).</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>

	<p>робота буде основним місцем роботи;</p> <p>2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.</p> <p>Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні.</p>		
32.	<p>Стаття 50. Обов'язок працівника стати до роботи</p> <p>1. Працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено - наступного дня після укладення трудового договору.</p> <p>2. Якщо в день, що визначається відповідно до частини першої цієї статті, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 40):</p> <p>Стаття 57. Обов'язок працівника стати до роботи:</p> <p>Пункт 1 у поданій редакції, як здається, не повністю узгоджений із статтею 38.2.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>
33.	<p>§ 2. Прийняття на роботу</p> <p>Стаття 51. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу</p> <p>1. Під час прийняття на роботу</p>	<p>TЗ 2003 (п. 18):</p> <p>Стаття 35. Перевірка особи під час прийняття на роботу: Що стосується параграфа 4 цієї статті проекту, то увагу слід приділити тому факту, що на цей час захист даних про робочих є одним з</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p> <p>2. При цьому, норму статті доповнено ч. 4, яка передбачає проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття окремих посад, визначених законом.</p>

<p>забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею.</p> <p>2. Під час прийняття на роботу подаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом); 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу; 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають; 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань; 6) трудова книжка. <p>Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.</p> <p>3. За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання</p>	<p>найважливіших питань, які дискутуються в рамках установ ЄС⁷¹, а також на те, що ця проблема вже була предметом законодавчих ініціатив у значній кількості країн-членів ЄС.⁷²</p> <p>Для того, щоб підтримати заборону на дискримінацію ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД, до багатьох сучасних законодавчих актів у сфері праці включаються положення, які в явному вигляді забороняють перевірки на ВІЛ-інфекцію з метою звільнення працівників з роботи чи їхнього усунення від виробничих процесів (див., також, "Кодекс МОП про практику поводження з хворими на ВІЛ/СНІД та світ праці", 2001, розділи 3.1 та 4.6 (ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work). Бюро висловлює задоволення параграфом 2 цієї статті проекту, який забороняє роботодавцю проводити тестування або співбесіди дискримінаційного характеру чи тестування або співбесіди, які зачіпають честь та гідність особи. Проте, кілька статей цього Кодексу, такі як Статті 59, 89, 92, 294 передбачають обов'язкове медичне обстеження працівників, що в результаті може призводити до тестування на ВІЛ-інфекцію. Для того щоб уникнути порушення тих положень,</p>	<p>Порядок та форми, зміст такої перевірки проект ТК 2015 не надає. Загальні положення щодо перевірки під час прийняття на роботу в проекті ТК 2015 також відсутні.</p> <p>3. Доцільно передбачити, що роботодавець повинен забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті проведення спеціальної перевірки, зокрема, обмежити доступ до цієї інформації. Наслідком невиконання зазначененої вимоги має бути відповідальність згідно із законом.</p>
---	---	---

⁷¹ Див, наприклад, "Консультації другого рівня з партнерами Європейського Співтовариства у сфері соціального захисту персональних даних в контексті працевлаштування" (Second Stage consultation with the Community social partners on the protection of personal data in the employment context) на сайті http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/docs/secondstageconsultationdataprot_en.pdf

⁷² Див. "Роботу М. Фріланда "Захист інформації в ЄС. Аналітичне дослідження законодавства та практики захисту даних в ЄС та країнах-членах ЄС" (Data Protection in the EU. An analytical study of the law and practice of data protection and the employment relationship in the EU and its Member States) на сайті http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/docs/dataprotectionintheeu_en.pdf

<p>попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.</p> <p>4. У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, - проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.</p> <p>5. За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.</p>	<p>які можуть призводити до дискримінаційного поводження на підставі ВІЛ/СНІД, в Кодексі необхідно чітко заборонити тестування на ВІЛ-інфекцію в ході працевлаштування, а також передбачити санкції проти тих роботодавців, які порушують цю заборону. Новий розділ, який вирішує ці питання, можна додати безпосередньо після Статті 3. Крім того, термін "тестування на ВІЛ-інфекцію" можна розтлумачити в такий спосіб: "це тестування включає методи безпосереднього тестування на ВІЛ-інфекцію, або опосередковані методи для оцінювання ризиків, пов'язаних із поведінкою особи, або формулювання запитань про ті тести, що проводились раніше, або про лікування особи" (див. "Кодекс МОП про практику поводження з хворими на ВІЛ/СНІД та світ праці", 2001, розділ 3.2).</p> <p>Крім того, Бюро вітає той факт, що параграф 4 цієї Статті проекту передбачає відповідальність роботодавця за забезпечення конфіденційності інформації, яка була ним отримана в ході тестування чи співбесід. З метою дотримання суверої конфіденційності медичної інформації необхідно додати, що в разі проведення медичних обстежень роботодавцю має надаватись лише та інформація, яка стосується висновків за відповідними запитаннями про здатність працівника виконувати виробничі функції. Ці</p>	
---	---	--

висновки не повинні містити жодних даних медичного характеру. У відповідних ситуаціях ці висновки можуть вказувати на придатність до виконання запропонованих доручень або визначати ті види робіт чи умови виконання робіт, стосовно яких виявлені якісь медичні протипоказання тимчасового або постійного характеру. Крім того, дані персонального характеру, на які поширюються вимоги щодо дотримання медичної конфіденційності, мають зберігатись лише тими фахівцями, які пов'язані виконувати правила про медичну таємницю, причому такі дані мають зберігатись окремо від усіх інших даних персонального характеру (див. "Кодекс МОП про практику захисту персональних даних про робочих", розділи 8.2, 10.8, 10.9).
Процеси навчання та освіти можуть не лише підвищити здатність працівників самостійно захищати себе від ВІЛ-інфекції, але й також можуть суттєво знизити рівень тривоги та таврування, які пов'язані з ВІЛ-інфекцією, мінімізувати перерви робочого процесу та спричинити зміни в поведінці та ставленні людей до цих проблем. Таким чином, може виникнути потреба в тому, щоб уключити до Кодексу положення про навчання та поширення інформації про ВІЛ/СНІД на робочих місцях, використовуючи для цього тексти зі згаданого вище "Кодексу МОП про практику поводження з хворими на ВІЛ/СНІД та світ праці", якщо

	<p>відповідні положення ще не були включені до інших національних законодавчих актів.</p> <p>Деякі розділи цього Кодексу можуть використовуватись для надання медичного лікування та підтримки тих осіб, які є ВІЛ-інфікованими або хворими на СНІД, а саме: право осіб з обмеженими фізичними здібностями на соціальну інтеграцію та трудову реабілітацію (Статті проекту 26.7, 50); право осіб із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, на захист від дискримінації та узгодження у міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними (Стаття проекту 26.9); право на належні та безпечні умови праці (Стаття проекту 26.11); право на участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні та недержавному пенсійному забезпечення (Статті проекту 26.14, 282); право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків (Стаття проекту 26.20). До Кодексу можна також уключити перехресні посилання на інші акти національного законодавства, які забезпечують адекватний доступ до системи охорони здоров'я та інших джерел доходів, коли той чи інший працівник уже не має можливостей працювати (програми соціального захисту та лікування професійних захворювань).</p> <p>Крім того, виглядає так, що Стаття 35</p>	
--	--	--

	<p>(незважаючи на свою назву) також передбачає тестування тих осіб, які шукають роботу. Тому було б доцільно розглянути питання про включення до цієї статті таких правил:</p> <ul style="list-style-type: none">• Проведення тестів на вагітність до працевлаштування забороняється. Забороняється запитувати жінку, яка шукає роботу, чи планує вона народжувати чи виховувати дитину під час її роботи на підприємстві. Вагітність не є підставою для того, щоб назавжди відмовляти жінці у працевлаштуванні.• Параграф 2 можна заново сформулювати у більш позитивному стилі: наприклад, "тестування та співбесіди мають проводитись та використовуватись лише для того, щоб оцінювати здатність тих осіб, які шукають роботу, виконувати ті робочі функції, які він/вона мають виконувати. Забороняється формулювати такі запитання, які не стосуються такої роботи, або просити особу, яка шукає роботу, проходити ті тестування, які не мають відношення до такої роботи. <p>ТЗ 2009 (п. 41):</p> <p>Стаття 58. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу</p> <p>У пункті 2 останнє речення передбачає, що при прийнятті на роботу вперше працівник не зобов'язаний подавати документи, передбачені пунктами 3-6. Причина для виключення пункту 5, який стосується професійних дипломів, з</p>
--	---

		<p>переліку документів, які повинні подаватися першому роботодавцю, не ясна. Ці документи повинні подаватися роботодавцю в будь-яких випадках.</p> <p>Пункт 5 суперечним. З одного боку, він встановлює законне право роботодавця наводити довідки про працівника. Ця практика, поширена в усьому світі, рідко регулюється в трудовому законодавстві. Більш дивно те, що пункт 5 визнає також право працівника заперечувати вищезгадане право без будь-яких наслідків для перспектив його прийому на роботу.</p>	
34.	<p>Глава 2. Трудові відносини на визначений строк</p> <p>Стаття 59. Умови укладання трудового договору на визначений строк</p> <p>1. Строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк.</p> <p>2. Якщо роботодавець не доведе факт погодження сторонами строкового характеру трудових відносин до їх виникнення, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк.</p> <p>Стаття 60. Встановлення трудових відносин на визначений строк</p> <p>1. Трудові відносини на визначений строк можуть устанавлюватися в таких випадках:</p> <p>1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);</p>	<p>TЗ 2003 (п. 26):</p> <p>Стаття 77. Умови встановлення трудових відносин на визначений строк: Ця Стаття визначає дуже широкий діапазон тих сфер, в яких з працівниками можуть укладатись договори на визначений строк. За умови, що такі договори на визначений строк можуть заважати захисту працівників від незаконного звільнення, законодавець може побажати визначити той рівень, в межах якого можуть використовуватись трудові договори такого роду. При цьому дуже важливо, щоб такі договори не використовувались як засіб для обмеження чи скорочення сфери захисту працівників.</p> <p>Було б доцільно приділити увагу тому факту, що це положення є дещо відмінним від більш загальної тенденції у сфері порівняльного трудового права, згідно з яким трудові договори на</p>	<p>1. Враховане зауваження МОП 2003 щодо тенденції в порівняльному трудовому праві, відповідно до якої строкові трудові договори є винятком, а не правилом.</p> <p>2. Статтею 60 проекту ТК наведено перелік випадків, у яких трудові відносини на визначений строк можуть, а не зобов'язані встановлюватися.</p>

	<p>2) для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненим працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);</p> <p>3) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;</p> <p>4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;</p> <p>5) для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей;</p> <p>6) у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняттям на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>7) з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк;</p> <p>8) з творчими працівниками засобів масової</p>	<p>визначений строк є винятком, а не правилом. Унаслідок цього трудові договори на визначений строк не можуть використовуватись з єдиною метою — для захисту від необґрунтованого звільнення. У принципі, трудові договори на визначений строк не можуть поновлюватись безкінечно, внаслідок чого в законах часто містяться застереження стосовно того, що трудові відносини на визначений строк слід визначати як трудові відносини, встановлені на невизначений строк, якщо працівник працював для одного роботодавця протягом визначеного періоду часу (наприклад, два або три роки з короткою перервою між двома договорами чи без такої перерви). При цьому в багатьох випадках законодавець йде навіть далі, визначаючи, що трудові договори на визначений строк мають ґрунтуватись на об'єктивних факторах, наприклад, на тимчасовому характері тієї роботи, що має виконувати найманій працівник, а якщо таких підстав визначено не буде, то буде вважатись, що такого працівника було прийнято на роботу на невизначений період часу. Конвенція № 158 вимагає визначення відповідних засобів захисту "проти посилення на трудові договори, які встановлені на визначений період часу й мета яких полягає в тому, щоб уникнути засобів захисту, що випливають з цієї Конвенції". З метою визначення процедури практичної реалізації цього</p>
--	--	---

<p>інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України;</p> <p>9) з керівником юридичної особи;</p> <p>10) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів;</p> <p>11) в інших випадках, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом;</p> <p>12) за бажанням працівника.</p>	<p>правила в Рекомендаціях стосовно припинення трудових відносин 1982 р. (№ 166) містяться рекомендації щодо застосування такої процедури:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Обмеження можливостей посилення на договори, що укладені на певний період часу, тими ситуаціями, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений період часу завдяки характеру тієї роботи, що має виконуватись, або обставин, за якими вона має виконуватись, або завдяки інтересам відповідного працівника; ▪ Що стосується договорів, укладених на певний період часу, то в разі їхнього поновлення на один чи більшу кількість періодів (і якщо це не стосується тих ситуацій, які згадуються в пункті (а) цього підпараграфа), вони мають вважатись договорами, укладеними на невизначений термін. <p>У принципі, слід приділити увагу доцільноті перегляду цієї Статті, оскільки можливо, що її буде важко виконувати на малих підприємствах. У цьому відношенні слід згадати, що в деяких країнах установлюються обмеження на сферу застосування законодавчих актів про захист працівників від звільнення, внаслідок чого такі акти поширяються лише на ті підприємства, де кількість працівників не перевищує певного рівня (наприклад, такі акти застосовуються, якщо кількість працівників не перевищує п'яти, десяти або навіть 15 осіб). Виглядає так, що</p>
--	---

такий підхід не є несумісним з Конвенцією № 158, згідно з якою "у тих випадках, коли це є необхідним, відповідні органи влади можуть вживати заходів або застосовувати їх через відповідні законодавчі акти (після проведення консультацій з відповідними організаціями роботодавців та працівників, якщо такі організації існують) з метою вилучення зі сфери застосування цієї Конвенції чи певних її положень інших обмежених категорій найманых працівників, стосовно яких спеціальні проблеми суттєвого характеру виникають у світлі конкретних умов працевлаштування відповідних працівників або з огляду на масштаби чи характер того підприємства, на якому працюють ці працівники.

Обмеження чинності трудових договірів, укладених на встановлений строк, п'ятьма роками не виглядає таким, що є несумісним з підходами інших країн. Проте, при цьому слід нагадати, що в багатьох країнах дозволяється встановлювати трудові відносини на певний часовий період за умови, що вони не будуть експлуатуватись з метою чи з наслідками заповнення постійних посад тими працівниками, з якими укладаються трудові договори на встановлений строк. У цьому відношенні слід також сказати, що незважаючи на те, що Конвенція № 158

	<p>дозволяє вилучати зі сфери свого застосування працівників, яких було наймано на встановлений строк, вона також передбачає, що: "мають бути визначені адекватні засоби захисту від посилення на трудові договори, які встановлені на визначений період, час і мета яких полягає в тому, щоб уникнути засобів захисту, що випливають з цієї Конвенції". Наприклад, один з нещодавно прийнятих законів з цього приводу (Закон Фінляндії "Про трудові договори" від 2001 р.) передбачає, що: "Трудовий договір зберігає свою чинність протягом невизначеного часу, якщо тільки не існує обґрунтованих причин укладати трудовий договір на встановлений строк. Ті договори, які з ініціативи роботодавця укладаються на встановлений строк без обґрунтованих причин, а також наступні договори, укладені на встановлений строк без обґрунтованих причин, вважаються договорами, укладеними на невизначений строк". В цьому відношенні для Уряду України та його соціальних партнерів може бути цікавим вести моніторинг за тенденціями на ринку праці і в разі необхідності вживати відповідних заходів з метою запобігання виникненню ситуацій, коли буде укладатись дуже багато трудових договорів на встановлений строк або будуть застосовуватись інші необґрунтовані</p>	
--	---	--

		<i>форми працевлаштування, перш за все, в тих ситуаціях, коли це призводить до дискримінації за ознакою статі.⁷³</i>	
35.	<p>Стаття 61. Особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців</p> <p>1. Працівник, з яким укладено трудовий договір строком до двох місяців, має право розірвати його за власною ініціативою досрочно, попередивши про це роботодавця за три календарних дні.</p> <p>2. Крім підстав, встановлених цим Кодексом та законами, трудовий договір, укладений строком до двох місяців, за ініціативою роботодавця може бути досрочно розірваний у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру; 2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності. <p>У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також у разі, якщо законодавством встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівником, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, місце роботи (посади) зберігається до</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 45):</p> <p>Стаття 71. Особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців. Якщо в Україні немає безумовних причин для того, щоб регулювати конкретно припинення трудового договору, укладеного на строк до двох місяців, то ця стаття є зайвою.</p>	<p>1. Проект ТК 2015 не закріплює імперативних причин для спеціального регулювання припинення трудових договорів, укладених строком менш ніж на два місяці. Отже, зауваження МОП 2009 проектом не враховані.</p>

⁷³ Див. також Директиву Ради Європи 1999/70/ЕС від 28 червня 1999 р., яка стосується рамкової угоди про працевлаштування протягом встановленого періоду часу, яка була укладена ETUC, UNICE та СЕЕР.

	<p>відновлення працездатності або встановлення інвалідності;</p> <p>3) невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин.</p> <p>3. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців, не пізніше ніж за тиждень. Такий працівник має переважне право на залишення на роботі лише щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. У разі скорочення чисельності працівників роботодавець зобов'язаний запропонувати таким працівникам іншу роботу, якщо це передбачено колективним договором.</p> <p>4. Особливості строкових трудових відносин, визначені в цій статті, застосовуються в разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців.</p>	
36.	<p>Стаття 62. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк</p> <p>1. Сторони трудового договору, укладеного на визначений строк, мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони трудового договору, укладеного на невизначений строк.</p> <p>Строк дії строкового трудового договору обчислюється з дня початку роботи.</p> <p>2. Закінчення строку дії трудового договору</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 44): Стаття 70. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк</p> <p>У поданій редакції пункт 3 передбачає, що строковий трудовий договір може продовжуватися за цією самою функцією, за умови, що перерва між двома строковими договорами становить два тижні. Якщо єдиною умовою для продовження строкового договору «на невизначений строк» є наявність</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 в п. 3 статті не враховано, положення не змінилися.</p> <p>2. Зауваження МОП 2009 в п. 5 статті враховано, з точки зору права роботодавця на добір персоналу.</p>

	<p>є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 81 цього Кодексу.</p> <p>3. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.</p> <p>4. Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк або укладених на певний строк, у разі необхідності завершити виконання роботи, передбаченої попереднім договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням цієї роботи.</p> <p>5. Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, відповідно до якого виконувалися роботи, що мають поновитися в майбутньому (роботи, що періодично припиняються у зв'язку з природно-кліматичними або іншими умовами), може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не укладено, при поновленні роботи у наступному періоді працівник має переважне право прийняття на роботу</p>	<p>двоетижневої перерви між двома договорами, то ніщо не заважатиме роботодавцям звертатися до цього виду трудових договорів, щоб уникати захисту, який випливає з 91-ї та наступних статей та з Конвенції № 158 про припинення трудових відносин, ратифікованої Україною.</p> <p>Крім того, пункт 5 надає працівнику, який мав строковий трудовий договір, пріоритетне право на повторне прийняття в майбутньому на аналогічну роботу в того самого роботодавця на визначений строк. Не тільки причина для цієї норми є незрозумілою; вона також призводить до зворотних результатів із точки зору захисту зайнятості працівників та з точки зору гарантування повноважень роботодавців на прийняття рішень із критично важливих питань, таких як наймання персоналу.</p>	
37.	<p>Глава 3. Зміна умов трудового договору</p> <p>Стаття 63. Заборона змінювати умови</p>	<p>TЗ 2009 (п. 48):</p> <p>Стаття 76. Заборона змінювати умови</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>

	<p>трудового договору</p> <p>1. Роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами.</p> <p>2. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.</p>	<p>трудового договору. Пропонується змінити заголовок статті, вилучивши слово «заборона», тобто подати його так: «Зміна умов трудового договору».</p>	
38.	<p>Стаття 69. Правонаступництво у трудових відносинах</p> <p>1. Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання, поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються. Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 21):</p> <p>Стаття 25. Правонаступництво у трудових відносинах. У поданій редакції частину цього положення, як здається, неможливо застосувати на практиці. Зокрема, як передбачається зобов'язати фіктивно ліквідоване підприємство продовжувати трудові відносини з працівниками? Цю частину даного положення пропонується вилучити.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховані. Запропонована нова редакція не передбачає підставу «фіктивна ліквідація юридичної особи».</p>

	<p>2. Зміна підпорядкованості, найменування юридичної особи не тягне за собою припинення трудових відносин.</p>		
39.	<p>Глава 4. Призупинення трудових відносин. Відсторонення від роботи §1. Призупинення трудових відносин Стаття 71. Призупинення трудових відносин</p> <p>1. Призупинення трудових правовідносин полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.</p> <p>2. Трудові правовідносини призупиняються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) у випадках, передбачених колективним договором чи трудовим контрактом; 2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; 3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку; 4) на час відсторонення працівника від роботи; 5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України. 	<p>ТЗ 2003 (п. 28):</p> <p>Цей Кодекс може також визначати правила, що будуть застосовуватись для призупинення трудового договору. Ці правила можуть включати в себе перелік подій, які можуть виправдовувати призупинення договору (що означає, що в таких ситуаціях трудові відносини не закінчуються). До переліку підстав для призупинення договорів можуть входити такі:</p> <p>угода між сторонами;</p> <p>підстави, передбачені в трудовому договорі, за умови, якщо вони не є протизаконними;</p> <p>тимчасова непрацездатність працівника;</p> <p>відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;</p> <p>виконання працівником державних або профспілкових обов'язків;</p> <p>військова служба;</p> <p>призупинення договору як дисциплінарне покарання; а також</p> <p>тимчасове закриття підприємства, установи чи організації.</p> <p>Будь-які правила, що застосовуються для призупинення трудових відносин, мають чітко визначати правові наслідки такого призупинення (наприклад, звільнення працівників від обов'язків, пов'язаних з виконанням ними роботи та зобов'язання роботодавця щодо сплати заробітної плати).</p>	<p>1. Зауваження МОП 2003 щодо необхідності закріplення на нормативному рівні правил щодо призупинення трудових відносин враховано.</p> <p>2. Ст. 71 проекту ТК 2015 передбачає чітке визначення поняття та підстав призупинення трудових відносин, однією з яких є «відсторонення працівника від роботи».</p> <p>3. У свою чергу вбачається необхідним доповнити (конкретизувати) ТК 2015 положеннями, що визначають правові наслідки призупинення трудових відносин.</p>

40.	<p>§2. Відсторонення від роботи</p> <p>Стаття 73. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Якщо робота пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами праці або вимагає особливої точності, роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи.</p> <p>Якщо внаслідок сп'яніння працівник неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи згідно з вимогами частини четвертої статті 72 цього Кодексу, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства і доставку до лікувально-профілактичного закладу або місця проживання. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 49):</p> <p>Стаття 85. Відсторонення від роботи працівників, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Цю норму слід переформулювати, щоб уникнути термінів, які могли б бути джерелом неправильного тлумачення, таких як «джерело підвищеної небезпеки», «особлива точність», «залишкові ознаки сп'яніння», «неспроможний сприймати навколишні умови».</p> <p>Пункт 1, абзац 2. Чому звертатися до трьох очевидців замість медичного висновку?</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо усунення можливого неправильного тлумачення термінів "джерело підвищеної небезпеки", "особливою ретельністю", «залишкові ознаки сп'яніння», "неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови", що використовуються у даній статті не враховано.</p> <p>Фактично зміст статті не змінився, окрім додаткового закріплення відсторонення від роботи із збереженням заробітної плати, у випадку, коли стан сп'яніння був наслідком впливу «медикаментів, прийнятих як засіб лікування», а не тільки «наслідком впливу виробничих факторів».</p> <p>2. Не враховане зауваження МОП 2009 щодо закріплення медичного висновку як підстави відсторонення працівника від роботи внаслідок сп'яніння.</p>
-----	--	--	--

	<p>день після повернення його на роботу.</p> <p>2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.</p> <p>3. Відсторонення від роботи на підставах, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів або медикаментів, прийнятих як засіб лікування.</p>	
41.	<p>Глава 5. Припинення трудових відносин §1. Загальні положення про припинення трудових відносин Стаття 79. Умови припинення трудових відносин</p> <p>1. Трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах,</p>	<p>TЗ 2003 (п. 29-32): Розірвання трудового договору є дуже складним питанням, яке важко піддається аналізу лише за наявності технічних підстав, оскільки це питання знаходиться на перехресті двох найважливіших інтересів, що стосуються працевлаштування та роботодавців. З</p> <p>1. Загалом, проект ТК 2015 включає ряд положень, які необхідні для належної реалізації Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року.</p> <p>2. Неможливість повної реалізації Конвенції МОП № 158 зумовлена, в першу чергу, фактичним залишенням в проекті ТК</p>

<p>визначених цим Кодексом та законами. Трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав, передбачених цих Кодексом.</p> <p>Стаття 80. Підстави припинення трудових відносин</p> <p>1. Підставами припинення трудових відносин є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) закінчення строку трудового договору (стаття 81 цього Кодексу); 2) згода сторін (стаття 82 цього Кодексу); 3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (стаття 83 цього Кодексу); 4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 86, 92 - 97 цього Кодексу). 5) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; 6) укладення трудового договору, всупереч 	<p>одного боку, існують суттєві потреби працівників, що стосуються гарантій працевлаштування. З іншого боку, в роботодавця існує нагальна потреба в ефективному керуванні своїм підприємством.⁷⁴ З цього факту випливає потреба зробити трудове законодавство таким, щоб воно визначало працевладатний баланс між потребами та очікуваннями обох сторін трудових правовідносин. Замість того, щоб надавати абсолютні гарантії працевлаштування (які в ринковій економіці можуть виявитися непрацевладатними) законодавство в більшості європейських країн (якщо не в усіх країнах) спрямоване на захист працівників лише від протизаконного розірвання їхніх трудових договорів. Як уже згадувалося раніше, це є фундаментальним правом Європейського Союзу, яке визнається таким згідно із Статтею 30 Хартії. Відповідні пояснення щодо практичного застосування цього права можна знайти в Статті 4 Конвенції МОП з розірвання трудових відносин 1982 р. (№ 158), згідно з якою "Трудові відносини з працівниками не повинні розриватись, якщо не існує обґрунтованих причин для їхнього</p>	<p>2015 старої концепції припинення трудових відносин, що має місце в чинному КЗпП. Проект ТК 2015 не містить положень, які визначають, що не є законною підставою для припинення трудових відносин такі причини:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) членство профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; с) подання скарги або участь у справі, порушений проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; д) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; е) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству (ст. 5). <p>Проект ТК 2015 не містить положень, які визначають, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з</p>
--	---	--

⁷⁴ Всеобщий аналіз цього питання та даних, що стосуються положень законодавства 72 країн, зібраних в документі під назвою "Дайджест МОП з проблем розірвання трудових відносин" (ILO Termination of Employment Digest, Женева, 2000 р.), який також можна отримати через Інтернет: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/pdf/term/digest.pdf>. Крім того, в 1995 р. Комісія експертів МОП з питань практичного застосування ратифікований конвенцій та рекомендацій МОП проаналізувала Конвенцію МОП з розірвання трудових відносин 1982 р. (№ 158) та Рекомендації (№ 166); цей аналіз також можна найти через Інтернет в базі даних ILOLEX: <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>.

	<p>вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;</p> <p>7) незалежні від волі сторін підстави (статті 98 - 104 цього Кодексу).</p> <p>2. Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов;</p>	<p>розірвання у зв'язку з професійними якостями працівників, їхньою поведінкою чи внаслідок виникнення відповідних потреб у підприємства, установи чи організації".</p> <p>У проекті Трудового кодексу України ці питання розглядаються не менш ніж у 39 Статтях, багато з яких складаються з кількох параграфів та підпараграфів. В цілому нараховується не менше 100 положень, які стосуються цих проблем. Якщо порівняти ці дані із законодавством західноєвропейських країн, то може виникнути почуття, що український проект надто докладно регулює процедуру розірвання трудових відносин. Проте, в той же самий час можна побачити, що незважаючи на те, що Україна ратифікувала Конвенцію № 158, цей проект Трудового Кодексу виглядає таким, що не повною мірою відповідає цій Конвенції, оскільки він не містить низки положень, які є потрібними для того, щоб в адекватний спосіб реалізовувати на практиці деякі положення Конвенції.</p> <p>Підсумовуючи всі слова стосовно того, яким може бути текст про розірвання трудових відносин, слід сказати, що до цього тексту мають бути включені ті положення, що зазначені нижче:⁷⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) загальне формулювання зі Статті 4 Конвенції № 158; (b) формулювання тих підстав, які не
--	--	---

⁷⁵ Цілу низку цих положень на практиці вже включено до проекту Кодексу, хоча деякі інші положення включені не були.

	<p>можуть бути законним обґрунтуванням для розірвання трудових відносин. З огляду на Статтю 5 Конвенції це мають бути такі підстави:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час або у робочий час (за згодою роботодавця);▪ пошук можливостей для зайняття посади представника працівників, або виконання функцій представника працівників;▪ подання позову проти роботодавця або участь у процесуальних діях, ініційованих проти роботодавця, в тому числі, в разі наявності підстав вважати, що роботодавець порушив законодавчі чи нормативні акти; звернення до відповідних адміністративних органів тощо;▪ расове походження, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні зобов'язання, вагітність, релігійні чи політичні переконання, національне чи соціальне походження;▪ відсутність на роботі протягом відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Крім того, законною підставою для розірвання трудових відносин не є відсутність на роботі у зв'язку із захворюванням чи травмою (Стаття 6). <p>(с) Правила процедурних заходів, спрямованих проти незаконних звільнень (Стаття 7):</p> <p>Трудові відносини з працівником не можуть бути розірвані з тих підстав, що</p>
--	--

	<p>пов'язані з поведінкою чи професійними якостями працівника, доти, доки йому чи їй не будуть надані можливості захистити себе від зроблених звинувачень за умови, якщо роботодавець може надати такі можливості⁷⁶.</p> <p>(d) Примітка (Стаття 11):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Працівник, з яким має бути розірвано трудовий договір, має мати право на певний період часу після того, як він одержить відповідне повідомлення, або право на грошову компенсацію замість такого періоду часу за умови, якщо він не є винним у навмисно неправомірної поведінці, тобто, в такій поведінці, внаслідок якої не існує підстав вимагати від роботодавця продовження трудових відносин протягом періоду часу після відповідного повідомлення. В рамках порівняльного законодавства та практиці тривалість таких часових періодів може складати від одного тижня до кількох місяців; це залежить від низки різних факторів, таких, як трудовий стаж працівника, його вік, спосіб оплати праці (раз на місяць чи раз на тиждень) і т. ін.⁷⁷. Колективні договори часто передбачають більш тривалі періоди після надання повідомлення про звільнення. 	
--	---	--

⁷⁶ Наприклад, роботодавець може розірвати трудовий договір шляхом формального звільнення працівника в разі його навмисної неправомірної поведінки, серйозного порушення трудової дисципліни чи інших серйозних порушень зобов'язань працівника, що випливають з трудового договору.

⁷⁷ При цьому виглядає доцільним передбачити такі критерії: (а) два тижні для працівників, які пропрацювали менше шести місяців; (б) один місяць для працівників, які пропрацювали більше шести місяців та менше трьох років; (с) два місяці для працівників, які пропрацювали більше трьох років. Додаткові повідомлення можуть надсилятись працівникам з урахуванням їхнього віку; наприклад, може надаватись один додатковий місяць для працівників у віці понад 45 років та два додаткових місяці для працівників у віці понад 55 років (див., "Дайджест МОП з проблем розірвання трудових відносин", який згадувався вище).

	<ul style="list-style-type: none">▪ Працівнику, з яким має бути розірвано трудовий договір, має бути наданий вільний від роботи час протягом періоду після надання повідомлення про звільнення для пошуку роботи (Параграф 16 Рекомендацій стосовно розірвання трудових відносин 1982 р. (№ 166). В більшості країн працівникам дійсно надається такий час.(e) Вихідна допомога (Стаття 12)<ul style="list-style-type: none">▪ Працівник, з яким розірвано трудові відносини, має мати право або на вихідну допомогу, або на допомогу в разі безробіття, або на певну комбінацію цих двох систем грошових виплат. Законодавство більшості країн передбачає виплату вихідної допомоги, обсяг якої у відповідних трудових договорах часто буваєвищим порівняно з тим, що передбачено законодавством. Так само, як і тривалість періоду після надання повідомлення про звільнення, суми вихідної допомоги також мають тенденцію змінюватись залежно від трудового стажу працівника (а інколи — також залежно від його чи її віку). У принципі, застосовується норма, згідно з якою працівникові сплачується одна місячна зарплата за кожний рік стажу, хоча в деяких країнах ця сума є нижчою (наприклад, двотижнева плата за кожний рік стажу), а в деяких інших країнах вона євищою. В деяких країнах установлено граничний максимальний розмір вихідної допомоги (наприклад, передбачено сплачувати вихідну допомогу за шість
--	--

або дванадцять місяців), тоді як у багатьох інших країнах такі граничні суми не встановлюються. У більшості країн працівник не має права відмовитись від вихідної допомоги, якщо його було звільнено внаслідок навмисної неправомірної поведінки чи внаслідок існування деяких інших серйозних підстав.

(f) Право на оскарження (Стаття 8)

▪ Працівник, який вважає, що трудові відносини з ним були розірвані за відсутності належних підстав, має мати право на оскарження рішення про своє звільнення в неупередженному органі, наприклад, в суді, в комісії з розгляду трудових спорів, арбітражному суді чи право на вирішення справи одним арбітром. Право на оскарження може обмежуватись відповідним часовим періодом після розірвання трудових відносин. В порівняльному праві та практиці період для подання скарг проти розірвання трудових відносин може обмежуватись деяким кінцевим терміном — від одного місяця до одного року. Найдоцільніший підхід полягає в тому, щоб установлювати період протягом двох місяців, якщо працівник вимагає свого поновлення на роботі, та період протягом одного року, якщо він чи вона вимагають лише сплати компенсації за необґрунтоване звільнення.

(g) Обов'язок доводити факти

▪ Згідно із Статтею 9.2(а) Конвенції № 158, обов'язок доводити факти стосовно

	<p>існування законних підстав для розірвання трудових відносин покладається на роботодавця; в інших випадках той орган, до якого подається скарга, має мати право приймати рішення стосовно підстав для звільнення з урахуванням тих доказів, що надаються сторонами. Проте, в більшості країн обов'язок доводити факти стосовно існування законних підстав для розірвання трудових відносин повністю покладається на роботодавця.</p> <p>(h) Засоби правового захисту в разі необґрунтованого розірвання трудових відносин</p> <p>Не має сумнівів, що це є одним з найбільш суперечливих питань, що стосуються розірвання трудових відносин, оскільки це питання стосується тих засобів правового захисту, які можуть бути застосовані відповідним органом (у більшості випадків це є комісія з трудових спорів чи арбітражний суд), до якого працівник звертається із скаргою про своє звільнення. У деяких країнах арбітражний суд може приймати рішення про недійсність розірвання трудових відносин та наказувати відновити працівника на попередньому місці роботи з виплатою відповідної компенсації⁷⁸; у деяких інших країнах він може приймати рішення стосовно відсутності підстав для розірвання трудових відносин, але не</p>
--	--

⁷⁸ Див., наприклад кодекси законів про працю Болгарії (статті 344-45), Чеської Республіки (Розділ 61), а також Естонії (Розділ 117) та Латвії (Розділи 124 та 126).

	<p>може вирішувати, що таке розірвання є недійсним (у такому разі арбітражний суд видає наказ лише про сплату грошової компенсації⁷⁹). Інші можливості можуть полягати в тому, що арбітражний суд визначає підстави для розірвання трудових відносин, посилаючись на які він оголошує про недійсність розірвання трудових відносин лише в тому разі, якщо це було зроблено із застосуванням заборонених підстав (наприклад, у разі дискримінації чи переслідування працівників), і про незаконність такого розірвання в інших випадках, внаслідок чого в першій ситуації арбітражний суд може прийняти рішення про поновлення працівника на роботі, а в другий ситуації він може прийняти рішення лише про виплату грошової компенсації.⁸⁰ У деяких країнах роботодавець може відмовитись від поновлення працівника на роботі, внаслідок чого останній матиме право лише на грошову компенсацію, тоді як в інших країнах роботодавець зобов'язаний виконувати накази про поновлення. У деяких країнах працівник має право вибирати між поновленням на роботі та виплатою компенсації і т. ін. Усі ці підходи виглядають сумісними з Конвенцією № 158, оскільки вона передбачає, що якщо арбітражний суд, комісія з трудових спорів чи інший орган, до якого працівник звернувся із скаргою</p>	
--	--	--

⁷⁹ Кодекс законів про працю Польщі (Стаття 45); Закон про працевлаштування Словенії (Стаття 118).

⁸⁰ Кодекси законів про працю Угорщини (Розділ 100) та Мальти (Стаття 81).

про своє звільнення, "дійде висновку, що це звільнення є протизаконним, і якщо цей орган не має права чи не бачить реальних можливостей оголошувати рішення про звільнення недійсним, а також/або видавати накази про поновлення працівника на роботі, він матиме право видавати накази про сплату адекватної грошової компенсації чи іншої компенсації яка може вважатись адекватною у відповідних ситуаціях" (Стаття 10 Конвенції № 158). На практиці найчастіше використовується такий засіб правового захисту, як виплата компенсації, хоча в ряді випадків також приймаються рішення про поновлення працівників на роботі.

(i) Додаткові гарантії у разі колективних звільнень працівників Конвенція № 158 містить важливі процедурні норми, що мають застосовуватися в тих ситуаціях, коли роботодавець здійснює колективні звільнення працівників з економічних, технологічних, організаційних чи інших подібних причин. Це є норми Статті 13, що стосуються інформування представників працівників та проведення з ними консультацій, а також норми Статті 14 стосовно повідомлення відповідних органів влади. З метою дотримання цих норм роботодавець, який планує зробити колективні звільнення, має вжити таких заходів:

- ✓ Завчасно надати представникам працівників відповідну інформацію,

		<p>зокрема, про причини колективних звільнень, кількість та категорії працівників, яких це скоріше за все буде стосуватись, а також про період часу, коли передбачається зробити такі масові звільнення (Стаття 13(а) Конвенції № 158);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Якомога швидше надати представникам працівників можливість для проведення консультацій стосовно тих заходів, що мають бути вжиті з метою запобігання або мінімізації масштабів звільнень, або тих заходів, що зможуть пом'якшити негативні наслідки звільнень для відповідних працівників, наприклад, заходи з фінансування альтернативного працевлаштування. ✓ Якомога швидше надати органам влади відповідну інформацію, зокрема, письмове обґрунтування причин для звільнення працівників, інформацію про кількість та категорії працівників, яких це скоріше за все буде стосуватись, а також про період часу, коли передбачається зробити такі масові звільнення (Стаття 14 Конвенції № 158). 	
42.	<p>§ 2. Припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору та за згодою сторін</p> <p>Стаття 81. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку</p> <p>1. Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням</p>	<p>TЗ 2009 (п. 50):</p> <p>Стаття 93. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку. Бюро звертає увагу авторів Проекту на відсутність у Проекті жодних правил щодо припинення роботодавцем строкового трудового договору (у статті 95 передбачено двотижневий термін попередження з боку працівника).</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховані. Текст статті залишився без змін.</p> <p>2. Неузгодженість у термінах попередження з боку роботодавця (3 дні) та працівника (2 тижні) про припинення строкового трудового договору залишилася. Крім того проектом ТК 2015 не передбачені наслідки порушення роботодавцем 3-денного строку попередження працівника.</p>

	<p>сторку виконання певної роботи, про що роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення.</p> <p>2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.</p>	
43.	<p>§3. Припинення трудових відносин у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативою працівника</p> <p>Стаття 83. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника</p> <p>1. Працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов'язковій реєстрації. Працівник має право до закінчення строку випробування розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три дні до визначеного ним дня звільнення.</p> <p>2. Забороняється відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами.</p> <p>3. Заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 51):</p> <p>Стаття 95. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.</p> <p>Пункт 3 передбачає вкрай складні правила, а саме щодо надіслання заяви про розірвання договору, «засвідченої нотаріусом», тому було б корисно спростити його.</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 враховані. Правила щодо засвідчення підпису працівника на заяві про розірвання трудового договору, (нотаріального, посадовою особою за місцезнаходженням у відрядженні, на відпочинку, лікуванні, оператором підприємства зв'язку або в інший спосіб, що дає можливість ідентифікувати особу заявника) виключено.</p>

	<p>4. Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення. Роботодавець вправі відмовити у задоволенні такої заяви, якщо на місце працівника запрошено іншу особу, якій неможливо відмовити в укладенні трудового договору відповідно до вимог законодавства.</p> <p>5. Якщо сторони не домовилися про інше, трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками та ведуть трудові книжки працівників, або в інший спосіб забезпечити внесення запису про звільнення до трудової книжки та видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи.</p> <p>6. Роботодавець зобов'язаний організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого строку припинення трудових відносин.</p> <p>У разі якщо у строк, встановлений для</p>	
--	---	--

	<p>приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем. Стягнення вартості незданих матеріальних цінностей здійснюється в порядку, передбаченому цивільним законодавством.</p> <p>7. Проведення службового розслідування або відкриття дисциплінарного провадження щодо працівника не може бути підставою для зміни дати звільнення, якщо сторони не домовилися про інше.</p> <p>8. Протягом строку виправних робіт без позбавлені волі забороняється припинення трудових правовідносин за ініціативою засудженого працівника (за власним бажанням) без дозволу органів, які відають виконанням цього виду покарання. Дозвіл надається після перевірки вмотивованості заяви засудженого працівника.</p>	
44.	<p>§ 4. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням</p> <p>Стаття 87. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням</p>	<p>TЗ 2009 (п. 52):</p> <p>Стаття 99. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку із скороченням. Усі юридичні вимоги щодо звільнень у зв'язку зі скороченням слід спростити для користувачів (роботодавців і працівників),</p> <p>1. Положення проектів ТК не змінилися, зауваження МОП 2009 не враховані.</p>

	<p>1. У разі необхідності здійснення заходів, що передбачають звільнення працівників у зв'язку із скороченням, роботодавець повинен не пізніше ніж за три місяці до прийняття рішення про скорочення надати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p> <p>2. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій, що є обов'язковими для розгляду.</p>	<p>приводячи при цьому проект у відповідність до Конвенції № 158.</p> <p>Пункт 1 слід уточнити, тому що він, як здається, вимагає від роботодавця проведення консультацій із профспілками щодо всіх випадків звільнення у зв'язку зі скороченням, навіть при звільненні на економічних підставах одного працівника. Конвенція № 158 вимагає обмежувати обов'язок роботодавця консультуватися з профспілками щодо колективних звільнень із економічних причин.</p>	
45.	<p>Стаття 88. Порядок звільнення у зв'язку із скороченням</p> <p>1. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець – суб'єкт</p>	<p>TЗ 2003 (п. 40-41):</p> <p>Стаття 304. Строкові трудові договори за участю суб'єктів малого підприємництва: Якщо навіть не згадувати про надто велику гнучкість у визначенні часових періодів, слід сказати, що не існує чіткого обґрунтування для цього правила, яке</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано частково.</p> <p>2. Положення п. 3 ч. 1 щодо права працівника на вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень</p>

<p>малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця. У цьому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати.</p> <p>Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження.</p> <p>Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.</p> <p>2. Звільнення працівника у зв'язку із скороченням допускається за умови відсутності можливості переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи - на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначенним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення.</p>	<p>час від часу зустрічається в законодавчих актах про працю деяких інших країн Центральної та Східної Європи, але є відсутнім у західноєвропейських країнах. Більше того, наглядові органи МОП можуть вирішити, що це правило порушує Конвенцію № 158, оскільки це може привести до надто широких винятків у сфері застосування Конвенції про розірвання трудових відносин (№ 158). У країнах-членах ЄС це правило також може сприйматись як таке, що не відповідає Директиві про укладання трудових договорів на встановлений строк⁸¹, яка виключає можливість необмеженого поновлення трудових договорів, які укладені на встановлений строк.</p> <p>Стаття 305. Якщо це не помилка перекладача, то це правило має означати, що представники працівників не матимуть захисту від звільнення, коли вони виконуватимуть свої обов'язки в суб'єктах малого підприємництва. Наглядові органи МОП можуть вирішити, що це правило є несумісним з Конвенцією про представників працівників 1971 р. (№ 135), яка ратифікована Україною.</p> <p>ТЗ 2009 (п. 53):</p> <p>Стаття 100. Порядок звільнення у зв'язку зі скороченням. Див., будь ласка, коментарі до статті 99 Проекту. Крім того, Бюро хотіло б обговорити</p>	<p>скориговано шляхом включення слів «за домовленістю сторін».</p> <p>Виключені положення, які стосуються питання працевлаштування працівника, оскільки вони повинні регулюватися окремим законом. На цей час у сфері працевлаштування діючим є Закон України «Про занятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.</p> <p>3. Також частина 1 статті доповнена нормою, що регулює процедуру розірвання трудових договорів у зв'язку із скороченням за участю роботодавця - суб'єкта малого підприємництва.</p> <p>4. Одночасно проект ТК 2015 порівняно з попередніми проектами кодексу не містить окремої глави щодо особливостей регулювання трудових відносин за участю юридичної особи - суб'єкта малого підприємництва. Таким чином, зауваження МОП 2003 щодо строкових трудових договорів за участю суб'єктів малого підприємництва та особливостей припинення трудових договорів за їх участю враховано.</p>
---	--	---

⁸¹ Директива Ради Європи 1999/70/ЕС від 28 червня 1999 р., яка стосується рамкової угоди про працевлаштування протягом встановленого періоду часу, яка була укладена ETUC, UNICE та CEEP Official Journal L 175 , 10/07/1999 р. 0043 - 0048

наступні моменти:

Пункт 1. Чому від роботодавців вимагається звільнити працівника у чотиримісячний термін після попередження?

Відповідно до найкращої практики, викладеної у Рекомендації МОП №166 про припинення трудових відносин (1982), пропонується викласти **абзац 2 пункту 1** в наступній редакції:

Протягом строку попередження працівник має право на вільний від роботи час із збереженням заробітної плати з метою пошуку іншої роботи, але не більше одного робочого дня на тиждень, у строки, зручні для обох сторін.

Пункти 4 та 5 регулюють право звільненого у зв'язку зі скороченням працівника звертатися до державної служби зайнятості. Це питання виходить за межі положень, які регулюють звільнення, і має регулюватися законом про служби зайнятості. Тому рекомендується виключити ці пункти з Проекту.

Пункт 6 також слід викласти в іншій редакції, тому що, як здається, він вимагає від роботодавця повідомляти державну службу зайнятості про кожний випадок звільнення у зв'язку зі скороченням. Оскільки така вимога є надто важкою для роботодавців, Конвенція № 158 дозволяє обмежити цю вимогу випадками колективних звільнень із економічних причин.

		<p>ТЗ 2009 (п. 81): Стаття 303. Особливості розірвання трудових договорів та зміни істотних умов праці. Це положення встановлює правила звільнення на малих підприємствах із чисельністю працівників не більше 20 осіб.</p> <p>Пункт 2.1). Чому роботодавці зобов'язані звільнити працівника у двомісячний термін після попередження?</p> <p>Пункт 2.2). Обов'язок роботодавця повідомляти державну службу зайнятості про всі випадки звільнення слід вилучити як надто обтяжливе для малих підприємств.</p>	
46.	<p>Стаття 89. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку із скороченням</p> <p>1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням роботодавець для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників; 2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні; 3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців; 	<p>ТЗ 2009 (п. 54): Стаття 101. Обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв'язку зі скороченням. Див., будь ласка, коментарі до статей 99 і 100. Крім того, Бюро хотіло б обговорити наступні моменти:</p> <p>Ця стаття стосується масових звільнень, але не містить жодного визначення. Автори можуть почерпнути натхнення з Директиви Європейського Союзу про колективні скорочення, а також із юридичних прикладів країн СНД. У деяких країнах це питання регулюється колективними угодами.</p> <p>Пункт 2 передбачає, що критерії відбору працівників для колективних скорочень встановлюються в колективних угодах і договорах. Це положення виглядає таким, що суперечить статті 102, яка</p>	<p>1. Положення проектів ТК не змінилися, зауваження МОП 2009 не враховані.</p>

	<p>4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;</p> <p>5) поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;</p> <p>6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;</p> <p>7) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>2. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються в колективних угодах і договорах.</p>	<p>визначає «переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення».</p>	
47.	<p>Стаття 90. Переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення</p> <p>1. У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці.</p> <p>2. За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається працівникам:</p> <p>1) із сімейними обов'язками - за умови</p>	<p>TЗ 2009 (п. 55):</p> <p>Стаття 102. Переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення. Це надто детальне положення слід спростити, тому що його реалізація на практиці була б складною (зокрема, вилучіть, будь ласка застаріле посилення на «жертв нацистських переслідувань»). Найкраща практика, запропонована у Рекомендації № 166 про припинення трудових відносин, передбачає, що роботодавець вибирає</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано. Текст статті оновлено з урахуванням сучасних умов (п. 7 ч. 2). Виключено «учасниками бойових дій, інвалідами війни або особами, на яких поширюється дія законодавства про статус ветеранів війни, жертвами нацистських переслідувань, особами, які мають особливі заслуги перед Батьківчиною, а також які мають особливі трудові заслуги перед Батьківчиною».</p>

<p>наявності в них двох і більше утриманців;</p> <p>2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;</p> <p>3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;</p> <p>4) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;</p> <p>5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання;</p> <p>6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти;</p> <p>7) із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.</p> <p>3. Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором.</p> <p>4. Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в</p>	<p>працівників, які будуть звільнені з економічних причин, після консультацій з профспілками та відповідно до критеріїв, які встановлюються, де можливо, заздалегідь і які належним чином ураховують інтереси як підприємства, так і працівників (економічні та соціальні причини).</p>	
---	---	--

	частині другій цієї статті раніше.		
48.	<p>§ 5. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з інших підстав</p> <p>Стаття 92. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків</p> <p>1. Трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі:</p> <p>1) систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;</p> <p>2) прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин);</p> <p>3) появи на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;</p> <p>4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, що набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення;</p>	<p>TЗ 2003 (п.33-35):</p> <p>У проекті Кодексу немає загального положення, яке дозволяє негайне розірвання трудових відносин з ініціативи найманого працівника, якщо роботодавець припустив дуже серйозне порушення своїх зобов'язань за трудовим договором (яке не стосується своєчасної виплати заробітної плати). У сфері порівняльного права та практики деякі вчинки роботодавців (наприклад, образи, неналежне поводження з працівниками, або нездійснення невідкладних заходів техніки безпеки для запобігання нещасних випадків) можуть вважатись несумісними з нормальним виконанням трудового договору. У таких випадках працівник матиме право на розірвання трудового договору з вини роботодавця і може вимагати відшкодування збитків.</p> <p>Стаття 105: Параграф 1 сформульований нечітко. Якою є тривалість періоду після дати попередження про звільнення: два місяці або чотири місяці?</p> <p>Стаття 109 проекту чітко визначає ті підстави, за наявності яких може бути розірвано трудовий договір. Проте, при цьому важливо підкреслити, що деякі підстави для розірвання трудових відносин слід оцінювати, виходячи з конкретних обставин справи. Унаслідок цього законодавець може розглянути можливість обмеження цих обставин кількома пунктами загального характеру, залишивши сторонам можливість самим</p>	<p>1. МОП 2003 зауважувала, що звільнення на підставі відсутності на роботі лише одного робочого дня (прогул) може бути занадто жорстким. Запропоновано було замінити наступним: «Необґрунтованої відсутності на роботі протягом трьох днів поспіль. У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів підряд роботодавець може попередити працівника, що він / вона буде звільнений у випадку якщо він / вона знову буде відсутнім на роботі в термін від шести місяців від першої відсутності». Вказані пропозиції МОП 2003 не враховано.</p> <p>2. Не врахована також пропозиція МОП 2003 щодо права працівника вимагати виплати заробітної плати і всіх інших переваг, які повинні бути виплачені у випадку необґрунтованого припинення строкового трудового договору.</p> <p>3. Положення щодо звільнення працівника в зв'язку з його участю в незаконному страйку ТК 2015 не передбачене.</p>

	<p>5) грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.</p> <p>2. Крім підстав, передбачених частиною першою цієї статті, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контролально-ревізійної служби та державного контролю за цінами; 2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови у наданні допуску до державної таємниці; 3) вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом 	<p>виришувати у своєму трудовому договорі, які конкретні підстави будуть застосовуватись в рамках їхніх трудових відносин. До того ж, використання термінів, що припускають широке тлумачення (наприклад, "аморальні дії") передбачає їхнє суб'єктивне тлумачення, яке, у свою чергу, може призводити до плутанини та двозначності. Це є ще однією причиною, згідно з якою може бути доцільним дозволяти сторонам самим визначати питання, що стосуються виробничої дисципліні.</p> <p>З огляду на зазначене вище, може бути доцільними обговорити загальне правило, згідно з яким можуть розриватись трудові договори шляхом звільнення працівників у разі навмисно неправомірної поведінки (наприклад, в разі серйозного порушення трудової дисципліни). У разі менш серйозних порушень працівникам можуть надаватись письмові попередження про те, що нове порушення трудової дисципліни протягом 6 місяців після попередження може бути достатньою підставою для звільнення.</p> <p>Звільнення у разі відсутності на роботі протягом одного робочого дня (Стаття 109.1.2) може виявитись надто жорстким. Пропонується замінити це положення таким: <i>"Невиправдана відсутність на роботі протягом трьох днів поспіль. У разі невиправданої відсутності на роботі протягом одного чи двох днів поспіль роботодавець має право</i></p>
--	---	---

	<p>мінімальної заробітної плати;</p> <p>4) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;</p> <p>5) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою;</p> <p>6) порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників);</p> <p>7) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.</p> <p>3. Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення.</p> <p>4. Інші підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути передбачені спеціальними законами.</p>	<p><i>попередити працівника про те, що його буде офіційно звільнено, якщо він буде відсутній на роботі ще один раз протягом шести місяців після дати первого такого порушення".</i></p> <p>До цієї глави можна додати положення про те, що необґрунтоване розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк, надаватиме працівнику право вимагати виплати всієї заробітної плати чи інших виплат, які мали б бути сплачені в тому разі, якщо б трудовий договір було розірвано у заплановану дату.</p> <p>Звільнення в разі організації страйку, визнаного судом незаконним (Стаття 109.1.6): Тут підкреслюється, що ця стаття буде застосовуватись лише для організаторів протизаконного страйку, а не просто для всіх працівників, які брали участь в такому страйку. У будь-якому випадку необхідно забезпечити гарантії того, що звільнення чи будь-які інші санкції за участь у страйках є можливими лише в тому випадку, якщо вони відповідають принципам свободи об'єднання.</p>	
49.	<p>Стаття 94. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності</p> <p>1. Трудовий договір може бути розірвано за</p>	<p>T3 2003 (п. 36):</p> <p>Стаття 111. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців унаслідок тимчасової непрацездатності: Параграф 1 цієї</p>	<p>1. Рекомендація МОП 2003 врахована.</p>

	<p>ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.</p> <p>2. За працівниками, які тимчасово втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.</p> <p>3. За працівниками хворими на туберкульоз місце роботи зберігається на весь період тимчасової непрацездатності, крім випадків, коли продовження роботи хворим на туберкульоз протипоказане, у тому числі як контактним. У такому разі їх звільнення здійснюється на підставі пункту 1 частини першої статті 93 цього Кодексу.</p>	<p>Статті проекту, який дозволяє роботодавцям розривати трудові договори в разі відсутності працівників на роботі протягом більше ніж чотирьох місяців з медичних причин, виключає тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Цього положення слід дотримуватись в силу Статті 5(е) Конвенції № 158. При цьому слід розуміти, що захищена тривалість періоду, протягом якого не можна звільнити вагітну жінку, триває від початку вагітності до, принаймні, кінця відпустки після народження дитини.</p>	
50.	<p>§ 6. Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав</p> <p>Стаття 103. Припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим</p> <p>1. Трудові відносини припиняються в разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються роботодавцю його спадкоємцями або особами, які</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 57):</p> <p>Стаття 114. Припинення трудових відносин у разі смерті працівника. Формульовання цього положення можна було змінити таким чином, щоб забезпечити, що у разі смерті працівника роботодавець виплачує все належне спадкоємцям працівника або, у разі відсутності спадкоємців, особам, які понесли витрати на поховання.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано в ч. 6 ст. 241 проекту ТК 2015.</p>

	понесли витрати на поховання, на підставі належно оформленіх документів, що підтверджують такі витрати.		
51.	КНИГА ДРУГА Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір Глава 6. Порядок звільнення працівників	ТЗ 2009 (п. 58): Глава 7. Порядок звільнення працівників. Існування різних норм із перехресними посиланнями на різні категорії працівників та різні частини Проекту робить Главу 7 дуже незрозумілою для користувачів.	1. Зауваження МОП 2009 не враховано. 2. Зміст глави 6 «Порядок звільнення працівників» Книги 2 ТК 2015 порівняно з ТК 2009 не спрощено.
52.	Стаття 108. Заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів 1. Забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. 2. Забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також з підстав, передбачених статтями 92, 94 та 96 цього Кодексу. 3. У випадках звільнення працівників зазначених у частинах першій та другій цієї статті у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога	ТЗ 2009 (п. 59): Стаття 118. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Формульовання цього положення слід змінити так, щоб надати аналогічний захист працівникам і працівницям із сімейними обов'язками.	1. Зауваження МОП 2009 щодо необхідності забезпечення захистом від звільнення працівників із сімейними обов'язками, не враховані. 2. Положення ч. 2 статті доповнено додатковими підставами з яких забороняється звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, та одиноких матерів, а саме: розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (ст.94 проекту ТК 2015) та у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад чотири місяці (стаття 96 проекту ТК 2015).

	у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.	
53.	<p>КНИГА ТРЕТЬЯ Умови праці</p> <p>Глава 2. Робочий час</p> <p>Стаття 132. Неповний робочий час</p> <p>1. Неповний робочий час може встановлюватися за згодою сторін трудового договору.</p> <p>2. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, жінці, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї - інвалідом I групи, а також інваліду відповідно до медичного висновку.</p> <p>4. При неповному робочому часі оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.</p> <p>5. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 60):</p> <p>Стаття 133. Неповний робочий час. У пункті 3 встановлено право на неповний робочий час для жінок, які мають дітей віком до 15 років або дітей із фізичними вадами. Ця частина даного положення, хоча й є бажаною, може бути дискримінаційною щодо чоловіків, яким, можливо, також треба доглядати за дитиною віком до 15 років. Права, що стосуються сім'ї, повинні забезпечуватися рівною мірою чоловікам і жінкам. Крім того, автори повинні оцінити здатність роботодавців дотримуватися такої вимоги.</p> <p>ТЗ 2011 (с.7-8):</p> <p>Працівники, зайняті неповним робочий час</p> <p>ТК установлює право на роботу на умовах неповного робочого часу жінок з дітьми до 15 років або з дітьми-інвалідами. Ця норма може бути дискримінаційною щодо чоловіків, яким також може бути потрібно доглядати за дитиною віком до 15 років. Права, що стосуються сім'ї, повинні забезпечуватися рівною мірою чоловікам і жінкам.</p>
54.	<p>§ 2. Режим робочого часу</p> <p>Стаття 139. Заборона залучення до роботи в нічний час</p> <p>1. Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 61):</p> <p>Стаття 140. Заборона залучення до роботи в нічний час.</p> <p>Заборона залучення до роботи в нічний час вагітних жінок у пункті 1 має чудовий намір. Проте, якщо у вагітних жінок немає</p>

<p>1) вагітних жінок;</p> <p>2) неповнолітніх працівників, за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва;</p> <p>3) інших категорій працівників, передбачених законом.</p> <p>2. Робота у нічний час інвалідів допускається лише за їх письмовою згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.</p> <p>3. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.</p> <p>4. Порядок роботи в нічний час професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів може встановлюватися колективним або трудовим договором.</p>	<p>альтернатив нічній роботі, заборона їхньої праці в нічний час може розглядатися як дискримінаційна, тому що вагітні жінки тоді не матимуть такі самі можливості та ставлення у сфері праці, що й чоловіки. Бюро пропонує змінити формулювання пункту 1 так, щоб дозволити роботу в нічний час жінкам і чоловікам, які мають дітей віком до трьох років, за умови їхньої письмової згоди.</p> <p>Іншою альтернативою такій забороні могло б бути переведення на роботу в денний час, якщо це можливо, або подовження відпустки по вагітності і пологах (див. статтю 7 Конвенції № 171 про нічну працю (1990), не ратифікованої Україною, та п. 6 Рекомендації № 191 про охорону материнства (2000)). Автори могли б розглянути питання про включення цих альтернатив у дане положення.</p> <p>T3 2011 (c.6-7):</p> <p>Особливий захист занятості вагітних жінок і матерів з дітьми</p> <p>Щодо заборони нічної праці, то, якщо альтернатив нічній роботі вагітних жінок немає, то заборона їхньої нічної праці може розглядатися як дискримінація, тому що в такому випадку вони не матимуть ті самі можливості та ставлення на робочому місці, що й чоловіки. У коментарях МОП до проекту ТК пропонується переглянути відповідний розділ так, щоб передбачити можливість нічної праці і для жінок, і для чоловіків із дітьми до трьох років, за умови їхньої</p>	
--	---	--

		письмової згоди.	
55.	<p>Глава 4. Відпустки §1. Загальні положення про відпустку Стаття 165. Види відпусток</p> <p>1. Установлюються такі види відпусток:</p> <p>1) щорічні трудові відпустки: основна трудова відпустка мінімальної тривалості (стаття 170 цього Кодексу); основна трудова відпустка подовженої тривалості (стаття 171 цього Кодексу); додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 173 цього Кодексу); додаткова трудова відпустка за особливий характер праці (стаття 174 цього Кодексу); додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу (стаття 175 цього Кодексу); додаткова трудова відпустка за стаж роботи (стаття 176 цього Кодексу); інші додаткові трудові відпустки, передбачені законом;</p> <p>2) творча відпустка (стаття 186 цього Кодексу);</p> <p>3) заохочувальні відпустки (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>4) відпустки в зв'язку з навчанням у: загальноосвітніх навчальних закладах (стаття 188 цього Кодексу); професійно-технічних навчальних закладах (стаття 189 цього Кодексу); вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі (стаття 190 цього Кодексу);</p> <p>5) соціальні відпустки:</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 62): Стаття 166. Види відпусток. Бюро хотіло б запропонувати авторам переглянути кількість відпусток у цій статті, щоб визначити ті відпустки, які краще було б регулювати колективними угодами.</p> <p>1. Положення проектів ТК не змінилися, зауваження МОП 2009 не враховані.</p>	

	<p>у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 192 цього Кодексу);</p> <p>для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 194 цього Кодексу);</p> <p>у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 196 цього Кодексу);</p> <p>працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 197 цього Кодексу);</p> <p>інші соціальні відпустки (особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, одному з батьків дитини, якій встановлено інвалідність, пов'язану з Чорнобильською катастрофою тощо);</p> <p>6) відпустки без збереження заробітної плати, які надаються:</p> <p>в силу суб'єктивного права працівника (стаття 198 цього Кодексу);</p> <p>за згодою сторін (стаття 199 цього Кодексу).</p>	
56.	<p>§5. Інші види відпусток</p> <p>Стаття 192. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами</p> <p>1. У зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається оплачувана відпустка тривалістю: 1) до пологів - 70 календарних днів (84 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності); 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнених пологів), починаючи з дня пологів.</p> <p>2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 або 154 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності та народження двох і більше дітей</p>	<p>TЗ 2003 (п. 37 (f)):</p> <p>Стаття 201. Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами: Для підвищення рівня захисту ця Стаття проекту має дозволяти надання відпусток як до, так і після народження дитини, тривалість яких може збільшуватись в разі виникнення захворювань, що пов'язані з вагітністю, ускладненнями чи ризиком виникнення ускладнень. Крім того, було б бажано збільшувати тривалість частки відпустки до народження дитини на будь-який період між прогнозованими та фактичними датами народження з метою забезпечення достатнього періоду відпустки після народження дитини в тому разі, коли народження відбувається після прогнозованої дати.</p> <p>1. Рекомендації МОП 2003 не враховано.</p> <p>2. Зауваження МОП 2011 враховано.</p> <p>Стаття 192 проекту ТК повністю відповідає вимогам Конвенції МОП № 103.</p> <p>3. Крім того, згідно ст. 293 проекту ТК жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються перерви для годування дитини. Такі перерви включаються в робочий час і оплачуються в розмірі середньомісячної заробітної плати.</p>

	<p>та в разі ускладнених пологів). Ця тривалість не залежить від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>3. На період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається допомога по вагітності та пологах, яка компенсує втрату заробітної плати за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевздатності та витратами, зумовленими похованням.</p>	<p>Для того щоб забезпечити всебічний захист жінок під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, Бюро пропонує розглянути можливість розширення сфери застосування цієї Статті проекту і включити до неї такі положення:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ продовження тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами на 14 днів має застосовуватись стосовно всіх випадків, коли народжуються три та більше дітей, а не лише у разі народження близнюків; ■ тривалість частки відпустки до народження дитини має збільшуватись на будь-який період між прогнозованими та фактичними датами народження без будь-якого зменшення тривалості обов'язкового періоду відпустки після народження дитини; а також ■ тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами має продовжуватись у разі виникнення підтверджених лікарями захворювань внаслідок вагітності або пологів. <p>TЗ 2011 (с. 4):</p> <p>Відпустка та пільги у зв'язку з вагітністю та пологами (у т.ч. положення щодо годування груддю).</p> <p>У ТК передбачена відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами у вигляді «соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» загальною тривалістю 126 днів (18 тижнів) і 154 дні (22 тижні) у випадку багатоплідної вагітності. ТК передбачає 10 тижнів (12 у випадку багатоплідної вагітності) до</p>
--	---	--

		<p>пологів і 8 тижнів (10 у випадку багатоплідної вагітності) після пологів. Як здається, про перерви для годування груддю у ТК нічого не сказано.</p> <p>Конвенція № 103 (ратифікована Україною) передбачає, що тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 12 тижнів, у тому числі мінімум 6 тижнів після пологів.</p> <p>Конвенцією № 103 передбачає право жінки припиняти роботу з метою годування дитини, причому ці перерви вважаються робочими годинами та оплачуються як такі.</p>	
57.	<p>Стаття 194. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку</p> <p>1. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці за її бажанням надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства. Така відпустка надається також усиновлювачам та опікунам дітей зазначеного віку. На підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини або іншої особи, зазначеної в цій статті, проте, що вона вийшла на роботу до досягнення дитиною трирічного віку і виплату допомоги по догляду за дитиною її припинено (із зазначенням дати), така відпустка може бути надана батькові дитини чи іншому члену сім'ї, який фактично здійснює догляд за дитиною.</p> <p>2. У разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінка має право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю,</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 63):</p> <p>Стаття 195. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має також надаватися чоловікам.</p> <p>ТЗ 2011 (с. 5):</p> <p>Батьківська відпустка: відпустка за сімейними обставинами</p> <p>Положення про відпустки за сімейними обставинами основані на тому припущення, що догляд за дітьми є переважно обов'язком жінок; отже, наразі право на таку відпустку надається за ознакою статі працівника – який повинен бути жінкою – з дітьми.</p> <p>Такий підхід відображає гендерно-упереджене припущення про роль жінок і чоловіків у суспільстві та у сфері праці; він не сумісний з нормами та цілями конвенцій, ратифікованих Україною.</p> <p>Відпустка, спрямована на забезпечення</p>	<p>1. Стаття 194 проекту ТК повністю відповідає зауваженням МОП. Згідно цієї норми право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку крім матері також має батько дитини чи інший член сім'ї, який фактично здійснює догляд за дитиною.</p>

	<p>визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку. Ця відпустка також може бути надана, крім матері, іншим особам із сімейними обов'язками, зазначеним у частині першій цієї статті.</p> <p>3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати, передбачена частиною другою цієї статті, надаються за заявою жінки (іншої особи, зазначеної у частині першій цієї статті) повністю або частково в межах строків їх надання, установлених цим Кодексом.</p> <p>4. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працівників не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.</p> <p>5. Колективним договором може передбачатися надання відпусток, передбачених частинами першою та другою цієї статті, більшої тривалості.</p>	<p>узгодження трудових і сімейних обов'язків (батьківська відпустка), така як соціальна відпустка і відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку 3 років, повинна надаватися чоловікам і жінкам на рівних умовах.</p>	
58.	<p>Стаття 197. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи</p> <p>1. Працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А I групи,</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 64):</p> <p>Стаття 198. Право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками. Пункт 1 передбачає додаткові соціальні відпустки працівникам із сімейними обов'язками, і пропонується оцінити здатність роботодавців дотримуватися такої вимоги. Дуже важливо, щоб у Проекті був забезпечений правильний баланс між інтересами працівника та інтересами роботодавця. Можливо, такі додаткові соціальні відпустки краще регулювати</p>	<p>1. Відповідає зауваженням МОП.</p> <p>Розширено перелік осіб, що мають право на отримання соціальної відпустки, а саме, «працівники із сімейними обов'язками, які мають інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку, усиновлювачу, опікуну, які виховують дитину віком до п'ятнадцяти років або інваліда з дитинства підгрупи А I групи».</p> <p>2. Збільшено термін відпустки до 10 днів та 17 відповідно.</p>

	<p>щороку надається оплачувана соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят (стаття 160 цього Кодексу). За наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.</p> <p>2. Право на відпустку, зазначену в частині першій цієї статті, виникає в календарному році, в якому з'являються підстави, зазначені в частині першій цієї статті, і зберігається в календарному році, в якому ці підстави втрачаються. У разі звільнення з роботи і прийняття на роботу до іншого роботодавця протягом календарного року право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (право на компенсацію за невикористані дні цієї відпустки), реалізується у відносинах з тим роботодавцем, у якого працівник у відповідному календарному році має стаж роботи, що дає право на щорічну трудову відпустку, тривалістю більше шести місяців.</p> <p>3. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається понад тривалість щорічної трудової відпустки та заохочувальної відпустки і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 184 цього Кодексу.</p> <p>4. Соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей, надається з урахуванням положень частини першої статті 294 цього Кодексу.</p>	<p>колективними угодами.</p>	
59.	<p>Стаття 198. Право працівника на відпустку без збереження заробітної</p>	<p>TЗ 2009 (п. 65): Стаття 199. Відпустка без збереження</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо необхідності перегляду досить докладного</p>

	<p>плати</p> <p>1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року; 2) чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (після пологів), - тривалістю до 14 календарних днів; 3) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу) у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку; 4) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території; 5) ветеранам війни та праці, особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту, - тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року; 6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно; 7) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно; 8) інвалідам I та II групи - тривалістю до 60 	<p>заробітної плати. Цей перелік є дуже детальним. Авторам слід повторно розглянути кілька позицій, особливо пункт 1.4) щодо «жертв нацистських переслідувань». Скільки працівників цієї категорії ще працює?</p>	<p>списку враховано. Виключено з переліку жертв нацистських переслідувань, осіб із сімейними обов'язками у разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсульнозалежний), а також осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною.</p> <p>2. Позитивним вбачається включення п. 19, який передбачає можливість надання відпустки без збереження заробітної плати в інших випадках, передбачених законом або колективним договором.</p>
--	--	--	---

<p>календарних днів протягом робочого року;</p> <p>9) працівникам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;</p> <p>10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерики), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та у зворотному напрямку;</p> <p>11) працівникам із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу) для догляду за хворим, рідним по крові або по шлюбу (пункт 10 цієї частини), який за медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;</p> <p>12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;</p> <p>13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів, а також на час, необхідний для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямку;</p> <p>14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, а також працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі та успішно виконують</p>		
---	--	--

	<p>індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження навчального закладу або наукової установи та у зворотному напрямку;</p> <p>15) сумісникам - на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи;</p> <p>16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну трудову (основну та додаткові) відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;</p> <p>17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю до 12 календарних днів. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супровождения кожної дитини;</p> <p>18) працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання один вільний від роботи день на тиждень;</p> <p>19) в інших випадках, передбачених законом або колективним договором.</p>		
60.	<p>Глава 6. Заробітна плата §1. Організація заробітної плати Стаття 209. Джерела коштів на оплату праці</p> <p>1. Джерелом коштів на оплату праці працівників юридичних осіб, що не</p>	<p>TЗ 2009 (п. 66): Глава 5. Заробітна плата. Стаття 210. Джерела коштів на оплату праці. Бюро не розуміє, що мається на увазі у пункті 1 у фразі «... є частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності».</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення не змінилися.</p>

	<p>фінансиуються з бюджету і не отримують з нього дотації, є частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності.</p> <p>2. Для юридичних осіб, що фінансиуються з бюджету, джерелом коштів на оплату праці є кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел, передбачених законом.</p> <p>3. Юридичні особи, що провадять господарську діяльність та отримують доходи від такої діяльності, можуть відповідно до закону отримувати дотації з бюджету, які можуть бути джерелом коштів на оплату праці.</p> <p>4. Об'єднання громадян оплачують працю працівників за рахунок коштів, що формуються згідно з їх статутами.</p> <p>5. Роботодавці - фізичні особи оплачують працю працівників за рахунок власних коштів.</p>	
61.	<p>Стаття 212. Системи оплати праці</p> <p>1. Системами оплати праці є тарифна та інші системи оплати праці, які формуються на оцінці складності робіт та кваліфікації працівників.</p> <p>2. Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).</p> <p>Тарифна сітка – основа тарифної системи оплати праці, що становить сукупність певної кількості тарифних розрядів робіт</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 67):</p> <p>Стаття 213. Тарифна система оплати праці. Бюро хотіло б знати, чи є запропонована «тарифна система оплати праці» достатньо гнучкою для застосування до приватного сектора. Докладні приписи щодо встановлення заробітної плати, що містяться у цій статті, можуть перешкоджати сторонам трудових відносин вільно визначати заробітну плату на рівні підприємства шляхом колективних переговорів між роботодавцем і профспілками або</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 враховано, положення щодо системи оплати праці стали більш гнучкими.</p> <p>2. Виключено положення щодо того, що «основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)», застосовується поняття «кваліфікаційні характеристики (довідники)», які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики</p>

<p>(професій, посад), відповідних їм тарифних коефіцієнтів, тарифних ставок (окладів) за годину, зміну, місяць.</p> <p>Тарифний розряд – елемент тарифної системи, що відображає складність роботи, рівень кваліфікації працівника і визначається відповідними значеннями тарифних коефіцієнтів або міжкваліфікаційними та міжпосадовими співвідношеннями.</p> <p>Тарифна ставка – елемент тарифної системи, що визначає розмір оплати праці за конкретний період часу (за годину, зміну, місяць) та диференціюється за розрядами роботи, міжкваліфікаційним та міжпосадовим співвідношеннями, які передбачені тарифною сіткою.</p> <p>3. Тарифна система оплати праці використовується для поділу робіт залежно від складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки.</p> <p>Тарифна система оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, встановлюється на основі Єдиної тарифної сітки в оплаті праці, що встановлюється в порядку, вказаному законодавством.</p> <p>4. Формування тарифної сітки, схеми посадових окладів здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду, посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника першого тарифного розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень.</p> <p>5. Formи і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми</p>	<p>безпосередніх переговорів між роботодавцем і працівником.</p> <p>TЗ 2009 (п. 68):</p> <p>Стаття 214. Системи стимулювання праці. У поданій редакції Бюро не розуміє, що мається на увазі в наступній фразі: «... та визначаються межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій...».</p>	<p>у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>3. Виключено положення щодо того, що «тарифна система є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати».</p> <p>4. Прогресивним є закріплення врегулювання питання форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат безпосередньо у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.</p> <p>5. Зауваження МОП 2009 щодо системи стимулювання праці усунені. Проект ТК 2015 не містить вказаної норми.</p>
--	--	--

<p>посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими.(міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників.</p> <p>6. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником.</p> <p>7. Посадові оклади встановлює роботодавець відповідно до посад і кваліфікації працівників. За результатами атестації роботодавець вправі змінювати посадові оклади працівникам у межах затвердженої в установленому порядку схеми посадових окладів (мінімальних і максимальних розмірів окладів за відповідними посадами).</p> <p>При цьому місячна тарифна ставка (оклад) кваліфікованих працівників не повинна бути нижчою, ніж їх тарифна ставка (оклад), розрахована, виходячи із встановленого їм розряду чи кваліфікації за результатами</p>		
---	--	--

	<p>атестації та кваліфікаційною комісією.</p> <p>8. Кваліфікаційні характеристики (довідники) затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення..</p> <p>9. Колективним договором, а за його відсутності роботодавцем після проведення консультацій із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників можуть встановлюватися інші системи оплати праці.</p> <p>При застосуванні інших систем оплати праці оплата праці некваліфікованого працівника не може бути меншою за мінімальну заробітну плату.</p>	
62.	<p>Стаття 216. Мінімальна заробітна плата</p> <p>1. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців - юридичних і фізичних осіб.</p> <p>2. Мінімальна заробітна плата - встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника.</p> <p>До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата.</p> <p>3. Розмір мінімальної заробітної плати</p>	<p>T3 2003 (п. 37 (d, e)):</p> <p>Стаття 224. Мінімальна заробітна плата: Що стосується цієї Статті проекту, то важливо забезпечити наявність гарантії того, що відповідні роботодавці та працівники мають бути об'єднані в асоціації, які забезпечують застосування механізмів гарантії мінімальної заробітної плати. Лише в такий спосіб можна ефективно забезпечити такі виплати мінімальної заробітної плати, які будуть задовольняти двом критеріям: задоволення потреб працівників та їхніх родин з урахуванням загального рівня заробітної плати у відповідній країні, забезпечення прожиткового мінімуму, виплат соціальної допомоги та</p> <p>1. Рекомендації МОП 2003 щодо необхідності доповнення проекту положеннями Конвенцій № 131 та № 26, не враховано.</p> <p>2. Рекомендації МОП 2009 враховані лише у другій частині пункту 4, щодо періодичності перегляду мінімальної заробітної плати, а саме, «не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України».</p>

<p>визначається з урахуванням:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) загального рівня заробітної плати; 2) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. <p>Розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб.</p> <p>4. 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 пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на товари і послуги, загального рівня заробітної плати тощо в порядку, визначеному абзацом другим цієї частини.</p> <p>Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень.</p> <p>Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.</p>	<p>відповідний життєвий рівень інших соціальних груп; а також задоволення економічних факторів, зокрема, задоволення вимог економічного розвитку, рівня продуктивності праці, та зусиль, спрямованих на досягнення та підтримку високого рівня зайнятості</p> <p>Крім того, було б доцільно запропонувати доповнити цю Статтю іншими положеннями, які будуть відповідати нормам Конвенції № 131 та Конвенції про механізми забезпечення мінімальної заробітної плати 1927 р. (№ 26), які ратифіковані Україною, та Конвенції про механізми забезпечення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві 1951 р. (№ 99), яка не ратифікована Україною. При цьому пропонується розділити цю Главу на дві нові: перша з них має бути присвячена мінімальній заробітній платі, а інша — механізмам захисту заробітної плати. Найбільш змістовні положення які можна включити в главу про мінімальну заробітну плату, мають висвітлювати такі питання:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведення повномасштабних консультацій та безпосередню участь представників організацій працівників та роботодавців у процесі розробки, забезпечення функціонування та модифікації механізмів забезпечення мінімальної заробітної плати; • Принцип про законодавчу обов'язковість виплати мінімальної заробітної плати, яка не підлягає 	
---	--	--

	<p>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>скороченню, внаслідок чого будь-який працівник, якому сплачувалась заробітна плата за ставками, меншими за мінімальну зарплатню, має мати право на відшкодування в судовому порядку несплачених грошових сум;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Під час визначення рівня мінімальної заробітної плати мають враховуватись окремі її складові, наприклад, життєвий рівень, потреби працівників та їхніх родин, загальний рівень заробітної плати, а також економічні чинники; • Затвердження відповідних засобів примусового виконання цих положень, таких як наявність адекватних інспекцій, які будуть забезпечувати практичні виплати мінімальної заробітної плати. <p>Стаття 164. Заборона відрахувань із вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат: Ця Стаття проекту має у відповідний спосіб обумовлювати, що, як це передбачено Статтею 9 Конвенції № 95, не дозволяється робити жодних віdraхувань з метою отримання або підтримання рівня працевлаштування.</p> <p>TЗ 2009 (п. 69):</p> <p>Стаття 219. Мінімальна заробітна плата. Пункт 4. Бюро рекомендує змінити цю статтю, зазначивши, що консультації та переговори між Кабінетом Міністрів і представниками всеукраїнських профспілок і об'єднань роботодавців мають проводитися в рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради, згаданої у статті 338, з метою посилення</p>	
--	--	--

		повноважень і компетенції останньої. Крім того, у другій частині пункту 4 пропонується після слів «Розмір мінімальної заробітної плати переглядається» додати слово «регулярно».	
63.	<p>Стаття 219. Форми оплати праці</p> <p>1. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою або відрядною формою.</p> <p>2. Почасова форма оплати праці передбачає виплату працівникові встановленої тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за умови виконання норми робочого часу. Не може зменшуватися тарифна ставка (оклад, посадовий оклад), що підлягає виплаті працівників при почасовій формі оплати праці, через неповне виконання норм праці (посадових обов'язків).</p> <p>3. Відрядна форма оплати праці передбачає збільшення (пропорційне чи прогресивне) заробітної плати залежно від рівня перевиконання норм виробітку (інших норм праці) і її зменшення через невиконання цих норм.</p> <p>4. На підставі почасової і відрядної форм оплати праці з урахуванням особливостей організації праці можуть запроваджуватися додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати, що передбачають виплату працівникам премій, надбавок, доплат тощо і забезпечують стимулювання продуктивної якісної праці. Оплата може здійснюватися за результатами індивідуальної та колективної</p>	<p>TЗ 2003 (п. 37 (а, б, с, г)):</p> <p>Виглядає так, що цей Кодекс знаходиться тут між минулим та майбутнім. В ньому все ще містяться посилання на тарифну систему, розряди, ставки заробітної плати, коли йдеться про визначення обсягів оплати. У яких масштабах усе це досі застосовується, наскільки вони оновлені і як саме вони застосовуються? Якою мірою подальша опора на ці елементи централізованої системи стимулюватиме переговори про заробітну плату (а насправді, підходи до такої системи заробітної плати, яка не буде визначатись одноосібними рішеннями уряду?). Один з можливих шляхів стимулювання переговорів про заробітну плату може полягати в тому, щоб визначити нижню базову ставку тарифної системи у відповідній галузі, як стартовий рівень для ведення переговорів і вилучити решту інформації про оцінювання роботи за допомогою тарифів та розрядів з метою розробки структури ведення переговорів про заробітну плату.</p> <p>У такій формі ця глава потерпає від трьох головних недоліків:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Надмірне регулювання. Наприклад, чи дійсно потрібно в цьому Кодексі так 	<p>1. Проект ТК 2015 залишає в своїх положеннях такі застарілі категорії оплати праці як: посадовий оклад, тарифна ставка, норма виробітку тощо.</p> <p>2. Пропозиція МОП 2003 щодо дотримання вимог Конвенції про захист заробітної плати 1949 (№ 95) врахована. Стаття 240 співвідноситься зі змістом статті 3 Конвенції, згідно з якою заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначений замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Комpetентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це.</p>

	<p>праці.</p> <p>5. Конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників, а також додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати встановлюються роботодавцем у трудовому договорі з дотриманням гарантій, визначених колективним договором.</p>	<p>ґрунтовно регулювати оплату праці, як це зроблено в Статті 225? Чи дійсно необхідні Статті 208/209 та 211/212? Технологічні процеси, системи виробництва й організації праці в наш час змінюються дуже швидко. За умов таких дуже швидких змін можна з упевненістю стверджувати, що норми виробітки у більшості випадків будуть дуже швидко ставати застарілими. При цьому також можна додати, що цей підхід є несумісним з ісуючими в ринкових економіках структурами виробництва та системами організації праці.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Наявність повторів. Наприклад, зобов'язання роботодавця стосовно поводження з інформацією, докладно обговорюються в кількох місцях; • Недотримання контексту в кількох місцях. Так, наприклад, це можна сказати про Статтю 239 про порядок оплати часу простою, яка розглядає питання винагороди праці під час простою та виникнення небезпечних умов праці. Така ж сама проблема існує в Статті 241. Судячи з того, що зазначене вище, виглядає так, що в цьому Кодексі зроблено спробу поширити на всю економіку деякі процедури та структури, які є притаманними для якоїсь однієї галузі чи сфери, але вони зовсім не обов'язково будуть функціонувати в інших галузях чи секторах економіки. Було б дуже доцільно повністю переписати цю Главу з метою спрощення
--	---	--

		<p>її змісту.</p> <p>Україна ратифікувала Конвенцію про захист заробітної плати 1949 р. (№ 95). Для того щоб виконати вимоги цієї Конвенції, в цю Главу мають бути включені положення стосовно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оплати з використанням законних платіжних засобів (Стаття 3 Конвенції); • безпосередні виплати працівникам (Стаття 5 Конвенції); • надання конкретної інформації про заробітну плату під час кожної виплати заробітної плати (Стаття 14(b) Конвенції); а також • реєстрацію виплат заробітної плати (Стаття 15(d) Конвенції). <p>Стаття 245. Форма виплат: У зв'язку з цією Статтею слід звернути увагу на Статтю 4 Конвенції № 95, згідно з якою вартість будь-яких натуральних виплат має бути еквівалентною та обґрунтованою; ця Стаття визначає також що такі виплати в натурі мають бути пристосованими для особистого використання працівниками та їхніми родинами. Крім того, Стаття 4 Конвенції № 95 вимагає від відповідних органів уживати належних заходів для того, щоб мати гарантії того, що натуральні виплати будуть пристосовані для особистого використання працівниками та їхніми родинами, а також щоб вартість таких натуральних виплат була справедливою та обґрунтованою.</p>	
64.	§2. Відносини між роботодавцем і працівником щодо оплати праці	TЗ 2011 (с. 3-4): Рівність в оплаті праці	1. Положення проекту ТК не здійснюють чіткого розмежування на державний і

	<p>Стаття 220 Право працівника на оплату праці</p> <p>1. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів.</p> <p>2. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушене через брак у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав.</p> <p>3. Забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками.</p>	<p>Необхідно ввести поняття рівного винагородження за рівноцінну працю, як для державного, так і для приватного сектора.</p>	<p>приватний сектор при визначенні концепції рівної оплати за працю рівної цінності.</p> <p>2. Відповідно до п. 10 ч. 1 ст. 2. проекту ТК, правове регулювання трудових відносин ґрунтуються на принципі обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю.</p>
65.	<p>§3. Особливості оплати праці в разі відхилення від звичайних умов</p> <p>Стаття 232. Оплата праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час</p> <p>1. При почасовій формі оплати праці надурочні роботи (стаття 149 цього Кодексу) оплачуються в подвійному розмірі. Якщо протягом року працівником відпрацьовано надурочно більше 120 годин, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року. Працівникам, які працюють за почасовою системою оплати праці і яким не встановлено тривалість щоденної роботи, оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад установлену законом, угодою, колективним договором норму</p>	<p>T3 2003 (п. 37 (g)):</p> <p>Стаття 237. Оплата праці у разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час: Якщо надурочна робота припадає на щотижневі періоди відпочинку, надання компенсаційного відпочинку є обов'язковим незалежно від сплати грошової компенсації (див. Конвенцію про щотижневі періоди відпочинку у сфері комерції та адміністративній сфері 1957 р. (№ 106), Стаття 8, Параграф 3), або такий компенсаційний відпочинок має надаватись відразу, як тільки це стає можливим (див. Конвенцію про щотижневі періоди відпочинку у сфері промисловості 1921 р. (№ 14), Стаття 5); обидві Конвенції ратифіковані Україною.</p>	<p>1. Рекомендації МОП 2003 не враховано.</p> <p>2. Положеннями проекту ТК 2015 надання обов'язкового компенсаційного відпочинку у випадку, коли понаднормова робота збігається з щотижневим періодом відпочинку, незалежно від грошової компенсації, не передбачено.</p>

	<p>тривалості робочого часу на тиждень, у порядку, передбаченому абзацом першим цієї частини.</p> <p>2. При відрядній формі оплати праці виконана в надурочний час робота оплачується за подвійними відрядними розцінками.</p> <p>3. У разі застосування підсумованого обліку робочого часу (стаття 142 цього Кодексу) оплачуються як надурочні години, відпрацьовані понад установленний робочий час сумарно за обліковий період у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті. У разі залучення працівника, який працює за підсумованим обліком робочого часу, до роботи в день державного і релігійного свята (стаття 160 цього Кодексу) та відмови працівника від надання йому іншого дня відпочинку для визначення тривалості надурочної роботи час роботи в день державного і релігійного свята не включається до складу відпрацьованого часу, а оплата праці здійснюється відповідно до статті 233 цього Кодексу.</p> <p>4. Компенсація надурочних робіт наданням дня відпочинку (відгулу) допускається лише у виняткових випадках за згодою працівника.</p>	
66.	<p>§4. Здійснення роботодавцем виплат працівникам</p> <p>Стаття 241. Сроки, періодичність, місце та гарантії виплати заробітної плати</p> <p>1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або</p>	<p>T3 2003 (п. 37 (с)):</p> <p>Крім того, слід нагадати, що згідно із Статтею 11 Конвенції № 95 у разі неплатоспроможності роботодавця заробітна плата працівників має бути захищена певним привілеєм, за яким виплати працівникам мають здійснюватися за рахунок власності</p> <p>1. Положення п. 5 ст. 241 ТК 2015 враховують рекомендації МОП 2003 щодо необхідності захисту заробітної плати працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.</p> <p>2. Пропозиція МОП 2003 щодо застосування пені в разі порушення роботодавцем встановлених законом,</p>

<p>нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом), двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (представником уповноваженим трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p> <p>2. У разі якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний день, день державного або релігійного свята, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>3. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком випадків, якщо заробітна плата виплачується працівникам</p>	<p>роботодавця до моменту здійснення виплат звичайним кредиторам. Згідно з Конвенцією про претензії працівників у разі неплатоспроможності роботодавця 1992 р. (№ 173) зазначений привілей має розглядатись як першочерговий порівняно з більшістю інших привілеїв, зокрема, порівняно з необхідністю виплат державі та системі соціального страхування (Стаття 8), причому (згідно із Статтею 6) такі привілейовані виплати мають включати в себе принаймні такі платежі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • задоволення претензій працівників стосовно певного (задалегідь визначеного) періоду часу, який не може бути меншим за три місяці до моменту виявлення неплатоспроможності роботодавця або до моменту розірвання трудових відносин; • задоволення претензій працівників стосовно гарантійних виплат на період відпусток, що мають бути здійснені за роботу, яка була виконана протягом того року, в якому було виявлено неплатоспроможність роботодавця або були розірвані трудові відносини, а також за роботу, яка була виконана протягом попереднього року; • задоволення претензій працівників стосовно виплати тих грошових сум, що мають сплачуватись за інші види відсутності на роботі протягом певного (задалегідь визначеного) періоду часу, який не може бути меншим за три місяці; 	<p>колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат врахована в ст. 264 проекту ТК 2015. Крім того, проектом ТК 2015 передбачена можливість розірвання трудового договору з керівником юридичної особи у разі вчинення ним винних дій, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати (п. 3. ч. 2 ст. 92).</p>
---	--	--

	<p>цих закладів.</p> <p>4. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовим переказом на зазначений ним рахунок (адресу) без стягнення (утримання) плати за ці послуги з працівника та з дотриманням вимог частини першої цієї статті стосовно строків виплати заробітної плати.</p> <p>5. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі по зобов'язаннях, забезпечених заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати. Це правило поширюється і на випадки здійснення процедури відновлення платоспроможності боржника або ліквідації роботодавця у зв'язку з банкрутством.</p> <p>6. У разі смерті працівника неодержана ним заробітна плата виплачується членам його сім'ї або особі, яка перебувала на його утриманні, або особі, яка здійснила поховання, протягом семи днів з дня надання відповідних документів. У разі відсутності таких осіб неодержана заробітна плата входить до складу спадщини.</p>	<ul style="list-style-type: none"> задоволення претензій працівників стосовно виплати вихідної допомоги в разі розірвання трудових відносин. Крім того, слід нагадати, що згідно із законодавством ЄС ті претензії працівників, які не можуть бути задоволені внаслідок неплатоспроможності роботодавця, мають бути захищені згідно з програмою гарантування заробітної плати (див. Директиву Ради Європи 80/987/ЕЕС про гармонізацію законів держав-членів ЄС стосовно захисту працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, до якої в 2002 році були внесені зміни та дополнення Директивою Європейського Парламенту та Ради Європи 2002/74/EC). <p>У Кодексі необхідно також передбачити штрафні санкції за несплату заробітної плати.</p>
67.	Глава 7. Гарантійні та компенсаційні	TЗ 2009 (п. 70):

1. Зауваження МОП 2009 враховані.

<p>виплати</p> <p>Стаття 252. Вихідна допомога</p> <p>1. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (стаття 87 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, який має безперервний стаж роботи в даного роботодавця:</p> <p>до п'яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;</p> <p>до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;</p> <p>більше десяти років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.</p> <p>2. У разі розірвання трудового договору на підставі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стаття 93 цього Кодексу), нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (стаття 94 цього Кодексу), у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 95 цього Кодексу), у разі порушення правил прийняття на роботу не з вини працівника (частина друга статті 104 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку.</p> <p>3. У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (стаття 99 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі двомісячної середньої заробітної плати.</p>	<p>Стаття 251. Вихідна допомога</p> <p>Пункт 3 слід поділити на дві частини, як такі, що стосуються різних питань (звільнення у зв'язку з призовом на військову службу та випадки порушень із боку роботодавця).</p> <p>Друга частина пункту 3, як здається, пов'язана з п. 6 другої частини статті 96, а не з п. 5 другої частини цієї статті, тому вона повинна бути предметом окремого пункту.</p>	<p>Окремими пунктами 3 та 4 статті ТК 2015 регулюються питання виплати вихідної допомоги у разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу та у разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника внаслідок порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору.</p>
--	---	---

	<p>4. У разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника внаслідок порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору (пункт 6 статті 84 цього Кодексу) працівників виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячної середньої заробітної плати.</p> <p>5. Трудовим або колективним договором може передбачатися виплата вихідної допомоги при звільненні з інших підстав, а також встановлюватися підвищені розміри вихідної допомоги.</p>	
68.	<p>Стаття 254. Гарантії та компенсації у зв'язку з відрядженням</p> <p>1. Відрядження - поїздка працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце.</p> <p>2. Загальний строк відряджень працівника протягом року не може перевищувати 60 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. Порядок обчислення строку відрядження встановлюється законодавством.</p> <p>3. Забороняється направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок. Працівники із сімейними обов'язками (стаття 287 цього Кодексу), які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 71):</p> <p>Стаття 254. Компенсації у зв'язку з відрядженням. Хоча намір пункту 3 щодо коригування норм стосовно відряджень із метою врахування обмежень на відрядження працівників із сімейними обов'язками є похвальним, він може, однак, створити ненавмисні негативні наслідки, зокрема дискримінацію по відношенню до працівників із сімейними обов'язками.</p> <p>1. Зауваження МОП 2009 враховані.</p> <p>2. З метою запобігання дискримінації щодо працівників із сімейними обов'язками, зі змісту статті виключено положення щодо заборони направляти у відрядження працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років.</p> <p>3. При цьому, працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років можуть направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою.</p>

<p>направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.</p> <p>4. Якщо роботодавцем не встановлено інше, на працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу тієї юридичної особи, куди працівника відряджено.</p> <p>5. Працівники мають право на отримання компенсації у зв'язку з відрядженням. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на наймання жилого приміщення та компенсиуються інші витрати, передбачені трудовим законодавством.</p> <p>6. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з відрядженням застосовуються і у випадках, якщо працівник постійно виконує роботу згідно з укладеним трудовим договором за місцем проживання, що знаходиться в іншому, ніж роботодавець, населеному пункті, та здійснює поїздки за наказом (розпорядженням) роботодавця до його місцезнаходження або в іншу місцевість.</p> <p>7. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада).</p> <p>8. Працівникам, які направлені у відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним</p>		
---	--	--

	<p>договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.</p> <p>9. Заробітна плата, що підлягає виплаті працівників в період його перебування у відрядженні, за заявою такого працівника повинна бути перерахована на визначений ним рахунок (адресу) за кошти роботодавця.</p> <p>10. Якщо час проїзду до місця відрядження або повернення з відрядження збігається з вихідними днями, працівникові надаються інші дні відпочинку.</p>		
69.	<p>Глава 8. Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат</p> <p>Стаття 264. Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику</p> <p>1. У разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заробітній платі з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення, а також проценти річних від простроченої суми.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 72):</p> <p>Стаття 263. Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику. Звертаємо увагу авторів Проекту на зауваження, зроблене Комітетом експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) щодо застосування Україною ратифікованої нею Конвенції № 95 про охорону заробітної плати (1949). У цьому зауваженні урядові пропонується, зокрема, зазначити, чи посилює проект нового закону кримінальні та адміністративні санкції проти роботодавців у випадку затримки виплати заробітної плати.</p>	<p>1. Відповіальність роботодавця у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат узгоджена з загальнонаціональним стандартом - розміром подвійної ставки Національного банку України.</p> <p>2. Відомості щодо посилення кримінальної та адміністративної відповіальності роботодавців у випадку несвоєчасної оплати заробітної плати проектом ТК 2015 (насамперед прикінцевими та перехідними положеннями) не передбачені.</p>
70.	<p>Глава 10. Охорона праці</p> <p>Стаття 279. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням</p>	<p>TЗ 2003 (п. 38):</p> <p>Стаття 279. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням.</p>	<p>1. Стаття залишилася у проекті ТК 2015. Зауваження МОП 2003/2009 не враховані.</p>

	<p>1. На роботах із шкідливими умовами праці працівники забезпечуються молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами. Перелік робіт, під час виконання яких працівники мають право на отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, визначається колективним договором відповідно до переліку хімічних речовин, у роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення</p> <p>2. На роботах з особливо шкідливими умовами праці працівники забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням. Категорії працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, визначаються в колективному договорі. Перелік виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування, а також раціони лікувально-профілактичного харчування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення</p> <p>3. Порядок забезпечення молоком чи іншими рівноцінними харчовими продуктами, а також лікувально-профілактичним харчуванням</p>	<p>Не існує жодних наукових підстав стверджувати, що "молоко чи інші рівноцінні харчові продукти" мають надаватись працівникам "відповідно до переліку хімічних речовин, у роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів" (виділення курсивом наше). Можна запропонувати вилучити всю цю Статтю. Якщо її вилучено не буде, то можна зберегти вимогу про забезпечення працівників молоком та іншими продуктами, але не в профілактичних цілях, а такі харчові продукти не повинні характеризуватись як "профілактичні" або "лікувальні продукти". Існують відповідні хелатні добавки, які можна вживати як лікувальні засоби в разі отруєння деякими металами, але ці препарати не можна класифікувати як "харчові продукти".</p> <p>ТЗ 2009 (п. 73):</p> <p>Стаття 276. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням. Застаріле згадування про молоко слід вилучити з Проекту.</p>
--	--	--

	<p>встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p> <p>4. У разі невиконання роботодавцем обов'язків щодо забезпечення працівників молоком, лікувально-профілактичним харчуванням роботодавець зобов'язаний протягом місяця компенсувати їм вартість молока або лікувально-профілактичного харчування за роздрібними цінами, що склалися на місцевому ринку.</p>		
71.	<p>Стаття 282. Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань</p> <p>1. Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок.</p> <p>2. Розслідування нещасного випадку проводиться за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо профспілка в юридичній особі не створювалася). У розслідуванні має право взяти участь потерпілий працівник або його довірена</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 74): Стаття 279. Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань</p> <p>Щоб забезпечити відповідність Книзі сьомій Проекту «Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства», це положення можна було б доповнити пунктом, який міг би виглядати наступним чином:</p> <p><i>«Роботодавець повідомляє про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання орган державного нагляду, відповідальний за дотримання вимог охорони та гігієни праці [або Державну інспекцію праці, якщо забезпечення дотримання законодавства про охорону та гігієну праці входить в її функції] у ...денний термін у порядку, встановленому...».</i></p> <p>Пропонується також змінити заголовок статті 279 так: «Облік, повідомлення та</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховані частково. Положення статті «Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань», що пропонувалися МОП до зміни, викладені у редакції, яка передбачає відсильну норму до іншого нормативно акту - Порядку проведення розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань, що затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>2. Назва статті не змінилася.</p>

<p>особа.</p> <p>3. За підсумками розслідування нещасного випадку роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або його довіреній особі не пізніше трьох днів з дня закінчення розслідування.</p> <p>4. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого або його довіrenoї особи із змістом акта питання вирішується посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці рішення якої є обов'язковим для роботодавця. У разі незгоди роботодавця або потерпілого з цим рішенням спір розглядається вищим органом державного нагляду за охороною праці або судом. Профспілки мають право внести уповноваженим органам або посадовим особам, які розглядають спір, свої висновки про причини нещасного випадку на виробництві.</p> <p>5. Нещасні випадки з тяжкими наслідками розслідуються у спеціальному порядку комісіями, що призначаються уповноваженими на те центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, іншими органами виконавчої влади або Кабінетом Міністрів України відповідно до законодавства. За цих обставин роботодавець зобов'язаний видати кожному потерпілому (довіреній особі) акт за встановленою формою не пізніше трьох днів з дня закінчення роботи комісії із</p>	<p>розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань».</p>	
--	--	--

	<p>спеціального розслідування нещасного випадку.</p> <p>6. Порядок проведення розслідування обставин і причин виникнення професійних захворювань затверджується Кабінетом Міністрів України.</p>		
72.	<p>КНИГА ЧЕТВЕРТА</p> <p>Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців</p> <p>Глава 1. Особливості праці працівників із сімейними обов'язками</p> <p>Стаття 287. Працівники із сімейними обов'язками</p> <p>1. Працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї.</p>	<p>TЗ 2011 (с. 2):</p> <p>Поняття «працівники з сімейними обов'язками»</p> <p>Положення не повинні ґрунтуватися на стереотипних припущеннях щодо гендерних ролей і, отже, стосуватися тільки жінок: вони повинні бути доступні для жінок і чоловіків із сімейними обов'язками.</p> <p>Захист жінок має бути обмежений заходами, необхідними для охорони материнства.</p>	<p>1. Стаття проекту ТК визначає, що працівниками із сімейними обов'язками визнаються крім матері, також і батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї. Зазначеним категоріям осіб ст. 294 проекту ТК наданий широкий спектр гарантій в соціальній (сімейній) сфері.</p>
73.	<p>Стаття 288. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</p> <p>1. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Ця заборона не поширюється на підземну працю жінок, які займають керівні посади і не виконують фізичних робіт, зайняті санітарним і соціально- побутовим обслуговуванням, навчаються професіям і допущені до проходження практики в підземних частинах шахт, якщо це не пов'язано з виконанням фізичних робіт, а також на працю жінок, які під час виконання</p>	<p>TЗ 2003 (п. 39):</p> <p>Стаття 285. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок: Загальна заборона стосовно використання праці жінок на "важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах", яка передбачена цією Статтею, може розглядатися як несумісна з гарантіями рівності можливостей у доступі до працевлаштування та роботи, які визначені в Статті 1.1(а) Конвенції № 111, оскільки в такому разі ця заборона поширюється на тих жінок, які мають відповідні фізичні здібності та бажання</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009/2003/2011 не враховані. Положення статті залишилися у проекті ТК 2015 без змін.</p> <p>2. Крім того, зазначена стаття проекту ТК 2015, встановлюючи заборону здійснення жінками певних типів робіт, відносить реалізацію її застосування до рівня підзаконного нормативного акту.</p>

	<p>трудових обов'язків періодично спускаються до підземних частин шахт і не виконують там фізичних робіт.</p> <p>2. Забороняється заличення жінок до підймання та переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>3. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких предметів жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.</p>	<p>отримати таку роботу. Проте, конкретна заборона стосовно заборони праці жінок на підземних роботах знаходиться у відповідності із Статтею 2 Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах 1935 р. (№ 45), яка ратифікована Україною, хоча вона може виявитись несумісною із законодавством ЄС. Що стосується конкретної заборони на працю жінок на роботах, де необхідно піднімати предмети, вага яких перевищує встановлені для них максимальні граничні норми, то така заборона знаходиться у відповідності із Статтями 3 та 7.2 Конвенції про максимальний вантаж 1967 р. (№ 127), яка не ратифікована Україною і згідно з якою мають встановлюватись різні граничні ваги предметів, з якими мають працювати чоловіки та жінки та переміщувати їх вручну. Проте, при цьому слід враховувати, що загальний принцип, на якому ґрунтуються така заборона, поширюється на працівників обох статей, тобто, що від жодного працівника не можна вимагати або дозволяти йому транспортувати вручну предмети, які внаслідок своєї ваги можуть завдати шкоди його / її здоров'ю та безпеці.</p> <p>Ця стаття Проекту також спрямована на захист жінок від перенесення важких предметів, що є однією з важливих складових захисту материнства. Захист від небезпечних речовин та небезпечних робочих умов має розглядатись згідно з</p>
--	---	--

	<p>Директивою 92/85/ЕЕС.⁸²</p> <p>T3 2009 (п. 75):</p> <p>Стаття 285. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Це положення забороняє застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також заличення жінок до підймання та переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені граничні норми. Перелік заборонених робіт і граничні норми маси затверджуються окремим нормативним актом. У цьому відношенні слід нагадати, що Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) наголосив, що захисні заходи, які виключають жінок із сфери праці та заняття, можуть суперечити принципу рівності, якщо вони не є чітко обґрунтованими необхідністю охорони материнства і якщо вони ґрунтуються на гендерно-упереджених поглядах на види робіт, які мають виконувати жінки.</p> <p>T3 2011 (с. 7):</p> <p>Заборона застосування праці жінок на певних роботах</p> <p>Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) наголосив, що захисні заходи, які виключають жінок із сфери праці та заняття, можуть суперечити принципу</p>
--	---

⁸²http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=guichett

		<p>рівності, якщо вони не є чітко обґрунтованими необхідністю охорони материнства і якщо вони ґрунтуються на гендерно-упереджених поглядах на види робіт, які мають виконувати жінки.</p>	
74.	<p>Стаття 289. Гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>1. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 76): Стаття 286. Гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Це положення здається дискримінаційним, тому що заборона відмови жінкам у прийнятті на роботу стосується лише жінок (а не чоловіків), які мають дітей віком до трьох років, або одиноких матерів (а не батьків) за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років або дитини з фізичною вадою. Рекомендується надати рівне право як чоловікам, так і жінкам із сімейними обов'язками. Виникає ще одне питання: як на практиці довести, що відмова у прийнятті на роботу обумовлена причинами, пов'язаними з сімейним станом?</p> <p>ТЗ 2011 (с. 4): Заборона відмови у прийнятті на роботу, система квот на робочі місця для вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками</p> <p>У чинному ТК встановлені квотні схеми, які охоплюють: а) вагітних жінок і осіб з сімейними обов'язками з дітьми віком менше 6 років; б) одиноких матерів (батьків) з дітьми менше 15 років, з дитиною-інвалідом або з інвалідом дитинства незалежно від віку.</p> <p>Щоб бути ефективними, квотні схеми</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009/2011 не враховані. Положення статті залишилися у проекті ТК 2015 без змін.</p> <p>2. Ст. 289 проекту ТК 2015 серед працівників, яким найважче отримати доступ до зайнятості, виділяє тільки жінок (вагітних або за наявності у них дітей віком до трьох років або дитини-інваліда, та одиноких матерів - за наявності дитини віком до п'ятнадцяти років). В свою чергу, в ст. 29 проекту ТК, незважаючи на право роботодавця щодо вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.</p>

		повинні бути орієнтовані виключно на тих працівників, яким найбільш важко отримати роботу, та враховувати практичні відмінності в секторах економіки та розмірах підприємств.	
75.	<p>Стаття 290. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років</p> <p>1. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку (норми обслуговування) чи за їх згодою вони можуть бути переведені на іншу роботу, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів. Якщо при цьому заробітна плата виявиться нижчою від середньої заробітної плати за попередні два календарні місяці, роботодавець здійснює відповідну доплату за весь час переведення.</p> <p>2. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів, така жінка підлягає звільненню від роботи із збереженням середньої заробітної плати за всі робочі дні до надання іншої роботи за рахунок коштів роботодавця.</p> <p>3. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи до досягнення дитиною трирічного віку.</p> <p>4. Якщо заробітна плата на легшій роботі є вищою від отримуваної до переведення,</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 77):</p> <p>Стаття 287. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.</p> <p>Передбачено, що «жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи до досягнення дитиною трирічного віку». Знов таки, цей захід повинен бути доступний і для чоловіків, і для жінок, причому слід забезпечити, щоб таке переведення здійснювалося лише на прохання відповідного працівника чи працівниці.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховані. Положення статті залишилися у проекті ТК 2015 без змін.</p>

	жінкам, зазначеним у частинах першій і третій цієї статті, виплачується фактична заробітна плата.		
76.	<p>Стаття 291. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят</p> <p>1. Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться (стаття 160 цього Кодексу), лише за їх письмовою згодою.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 78): Стаття 288. Обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят. Жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з фізичною вадою, можуть залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят лише за їх згодою. Знов таки, Бюро висловлює авторам Проекту свою думку про те, що рівні права мають надаватися і чоловікам, і жінкам із сімейними обов'язками.</p> <p>TЗ 2011 (с.6-7): Особливий захист занятості вагітних жінок і матерів з дітьми</p> <p>Щодо заборони нічної праці, то, якщо альтернатив нічній роботі вагітних жінок немає, то заборона їхньої нічної праці може розглядатися як дискримінація, тому що в такому випадку вони не матимуть ті самі можливості та ставлення на робочому місці, що й чоловіки. У коментарях МОП до проекту ТК пропонується переглянути відповідний розділ так, щоб передбачити можливість нічної праці і для жінок, і для чоловіків із дітьми до трьох років, за умови їхньої письмової згоди.</p>	<p>1. Наведене зауваження усунуто ч. 1 ст. 294 проекту ТК 2015. Згідно цієї норми, гарантії, передбачені ст. 291 цього Кодексу, надаються одному з батьків, опікунів, піклувальників за їх вибором у порядку, визначеному законодавством.</p>
77.	Стаття 294. Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками	<p>TЗ 2009 (п. 79): Стаття 290. Особливості правового регулювання праці інших працівників</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 частково враховані. Гарантії пропонується надавати безвідносно до умови «якщо матері немає</p>

	<p>1. Гарантії, встановлені частиною третьою статті 132, статтею 139, пунктом 1 частини другої статті 180, пунктом 4 частини другої статті 181, статтями 195, 197, пунктами 1, 3, 4 частини першої статті 198, частиною третьою статті 254, статтею 291 цього Кодексу, надаються одному з батьків, опікунів, піклувальників за їх вибором у порядку, визначеному законодавством.</p> <p>2. На працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку чи за інвалідом, поширюється дія статті 295 цього Кодексу.</p>	<p>із сімейними обов'язками. Пункт 1 передбачає, що права або пільги, пов'язані з сімейними обов'язками, поширяються на батьків лише в тому випадку, якщо матері немає, або у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі. Як уже зазначалося стосовно статей 133, 254, 286 і 288, рівні права слід надавати як працівникам, так і працівницям із сімейними обов'язками. У статті 290 подані перехресні посилання на ці статті.</p>	<p>або у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі», а загальному переліку осіб - одному з батьків, опікунів, піклувальників за їх вибором. В свою чергу, перехресні посилання на інші норми в статті залишились.</p>
78.	<p>Глава 2. Особливості праці неповнолітніх осіб</p> <p>Стаття 296. Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб</p> <p>1. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральноті, навчанню, фізичному і духовному розвитку.</p> <p>2. Держава здійснює заходи з метою запобігання найгіршим формам дитячої праці, забезпечення реабілітації та соціальної допомоги дітям, які залучалися до такої праці.</p> <p>3. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на підземних чи важких роботах, роботах із шкідливими або небезпечними умовами. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх осіб, затверджується</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 80):</p> <p>Стаття 292. Заборона праці неповнолітніх осіб</p> <p>Хоча це положення забороняє використання праці неповнолітніх осіб на роботах із небезпечними умовами, ані ця стаття, ані Проект у цілому не містить визначення терміну «неповнолітні особи». Можна звернути увагу авторів Проекту на пункт 1 статті 3 Конвенції № 138, де передбачено, що мінімальний вік для прийому на будь-яку небезпечну роботу не може бути нижчим за 18 років, і на статтю 3 d) Конвенції № 182, відповідно до якої небезпечна робота є однією з найгірших форм дитячої праці, яка має бути заборонена для дітей віком до 18 років.</p> <p>Крім того, це положення передбачає, що під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховані.</p> <p>2. Змінилася назва статті замість назви «Заборона праці неповнолітніх осіб» проект ТК 2015 визначає статтю «Вимоги щодо використання праці неповнолітніх осіб».</p> <p>Зміст статті з урахуванням зауважень МОП 2009 не змінився.</p>

	<p>центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p> <p>4. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови досягнення ними вісімнадцятирічного віку на день закінчення навчання. Під час виробничого навчання або виробничої практики неповнолітні особи можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними), не більше чотирьох годин на день.</p> <p>5. Забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо). Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.</p> <p>6. Забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб.</p>	
--	--	--

	<p>7. Прийняття неповнолітніх осіб на навчання професіям, що пов'язані з роботами, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю або привести до негативних наслідків у моральному розвитку, забороняється.</p> <p>8. Набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не включає поширення на таких осіб норм цієї статті.</p>		
79.	<p>Глава 3. Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем - фізичною особою</p> <p>Стаття 303. Роботодавець - фізична особа</p> <p>1. Роботодавцем вважається - фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору.</p>	<p>ТЗ 2003 (п. 42):</p> <p>Статті 310/320. Ці положення виглядають дуже незвичними для сфери порівняльного права. Проте, Бюро не може виключати, що вони будуть корисними в контексті тих умов, що існують в Україні.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2003 враховано.</p> <p>2. ТК 2015 залишив главу, що здійснює правове регулювання трудових відносин з роботодавцем - фізичною особою.</p>
80.	<p>Глава 4. Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів</p> <p>Стаття 311. Порядок встановлення трудових відносин членів виробничих кооперативів</p> <p>1. Трудові відносини працівників - членів виробничих кооперативів регулюються</p>	<p>ТЗ 2003 (п.43):</p> <p>Статті 321/341: На сьогодні існує тенденція приховувати справжній характер трудових правовідносин за допомогою кооперативних організацій чи інших організацій у сфері цивільного права, які, звісно, вимагають до себе дуже серйозної уваги, яку необхідно</p>	<p>1. Зауваження МОП 2003 враховані.</p> <p>Стаття 311 проекту ТК 2015 чітко визначає, сферу регулювання саме трудовим законодавством трудових відносин працівників - членів виробничих кооперативів.</p> <p>Положення щодо того, що працівники - члени виробничих кооперативів не</p>

	<p>трудовим законодавством з урахуванням особливостей, установленых цією главою, законами, а також статутами та правилами внутрішнього розпорядку. За рішенням загальних зборів членів кооперативу трудові відносини членів виробничих кооперативів можуть регулюватися колективним договором.</p> <p>2. Статутом або рішенням загальних зборів членів кооперативу може бути визначений перелік посад, які можуть займати виключно члени кооперативу.</p>	<p>приділяти з метою запобігання шахрайства й зловживань стосовно працівників. Існують докази того, що найчастіше працівникам відмовляють у захисті їхніх трудових прав не у виробничих кооперативах, а в тих кооперативах, які створюються лише для об'єднання праці їхніх членів. Проте, ніхто не може виключати можливості того, що виробничі кооперативи також будуть використовуватись у шахрайських цілях.</p> <p>Велика кількість положень, які включені до цієї Глави насправді стосуються взаємовідносин між кооперативами та їхніми компаньйонами. Вилучення членів кооперативів із сфери трудового законодавства може виглядати прийнятним лише в тому сенсі, що ці особи є справжніми членами кооперативів, вони беруть участь у роботі керівних та інших органів кооперативів, які приймають рішення, вони не знаходяться в безпосередніх трудових відносинах зі своїм кооперативом, і вони заробляють справжні доходи у вигляді прибутків своїх кооперативів. На відміну від членів кооперативів було б неприйнятним відмовляти в захисті за допомогою трудового законодавства тим найманим працівникам, які дійсно перебувають у безпосередніх трудових відносинах з кооперативом, посилаючись на те, що вони є членами кооперативів, а не найманими працівниками.</p> <p>З урахуванням зазначеного вище</p>
--	---	---

		<p>можна запропонувати або:</p> <p>(а) вилучити цю Главу з тексту Трудового кодексу або</p> <p>(б) замінити цю Главу таким текстом:</p> <p>На трудові правовідносини між кооперативами та тими їхніми членами, які виконують роботу або надають послуги для кооперативів за умови існування об'єктивних умов залежності, мають поширюватись положення цього Кодексу, якщо інше не обумовлено спеціальними законодавчими актами.</p> <p>або</p> <p>(с) дати чітке тлумачення стосовно осіб, які можуть вважатись "членами виробничих кооперативів", внаслідок чого було б зрозуміло, що ті наймані працівники, фактичні положення та умови працевлаштування яких не відрізняються від умов працевлаштування інших найманіх працівників та які перебувають у залежності від своїх роботодавців, також мають захищатись цим Трудовим Кодексом у такий самий спосіб, як і інші наймані працівники.</p>	
81.	КНИГА П'ЯТА Професійна (службова) кар'єра Глава 1. Професійна (службова) кар'єра § 4. Атестація працівників Стаття 332. Атестація працівників <p>1. З метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді роботодавець, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з</p>	<p>TЗ 2003 (п. 19):</p> <p>Статті 41/44. Атестація працівників: Ці правила виглядають доволі незвичними для країн з ринковими економіками, оскільки ці процедури є надто бюрократичними та не пристосованими до трудових відносин на основі приватного права. Проте, вони можуть бути корисними у великих робочих колективах, хоча в таких випадках було б доцільно визначати відповідні процедури</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо права роботодавців самостійно визначати періодичність атестації своїх працівників не враховані. Положення статті «Атестація працівників», передбачені ТК 2009 не змінилися, залишено право роботодавців, проводити не частіше ніж один раз на три роки періодичну атестацію працівників.</p> <p>2. Крім того стаття є неузгодженою з іншими положеннями проекту ТК. Так, незважаючи на те, що ст. 332 проекту ТК</p>

	<p>дотриманням норм цього Кодексу.</p> <p>2. Атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки.</p> <p>Результати позачергової атестації не можуть бути підставою для звільнення.</p>	<p>в колективних договорах.</p> <p>TЗ 2009 (п. 46):</p> <p>Стаття 72. Атестація працівників. Найкраща порівняльна практика показує, що роботодавцям слід проводити атестацію працівників з обраною роботодавцями періодичністю. Це питання не слід регулювати трудовим законодавством.</p>	<p>2015 доповнена реченням щодо того, що «результати позачергової атестації не можуть бути підставою для звільнення», інша норма – ч. 3 ст. 335 Кодексу передбачає, що на підставі рішення атестаційної комісії про невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваний роботі роботодавець має право звільнити працівника на підставі статті 94 цього Кодексу.</p> <p>Крім того, в Україні атестація працівників передбачена спеціальним законом – Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI (який проектом ТК 2015 не відміняється). Існування двох законодавчих актів, присвячених регулюванню одного і того ж питання, може ускладнювати їх практичну реалізацію.</p>
82.	<p>Стаття 333. Працівники, які не підлягають атестації</p> <p>1. Атестації не підлягають працівники:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; 2) вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною; 3) неповнолітні; 4) які обрані на посаду; 5) які поновлені на роботі за рішенням суду, протягом одного року з дня поновлення. <p>2. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 47):</p> <p>Стаття 73. Працівники, які не підлягають атестації. Якщо буде ухвалено рішення про залишення цих норм, що регулюють атестацію, то статтю 73, яка звільняє від оцінки результатів праці деякі категорії працівників, а саме працівників із сімейними обов'язками, слід переглянути. Виключення цих працівників із сфери дії атестаційних механізмів може мати негативні наслідки для їхнього професійного розвитку.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 щодо необхідності перегляду категорій працівників, що не підлягають атестації враховані частково. А саме, виключено з переліку «працівники, призначенні на посаду», конкретизовано положення щодо працівників із сімейними обов'язками, які звільняються від атестації протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною.</p> <p>2. Однак положення п. 2 ч.1 прописане некоректно, оскільки незрозумілим вбачається чи звільняються власне «вагітні жінки» чи «вагітні жінки, протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною»?</p>

83.	<p>§ 7. Конкурсний відбір працівників</p> <p>Стаття 340. Проведення конкурсного відбору</p> <p>1. Конкурсний відбір працівників проводиться роботодавцем із метою:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) відбору кандидатів на заміщення вакантної посади; 2) виявлення здібних до управлінської діяльності спеціалістів вищого та середнього рівня управління (керівники, заступники керівників підприємств, організацій та їх структурних підрозділів) та направлення їх на перепідготовку до вищих навчальних закладів, а також проведення стажування кращих випускників цих закладів. Порядок і умови проведення конкурсу визначаються роботодавцем з урахуванням вимог цієї статті. 2. Працівники протягом місяця після оголошення роботодавцем конкурсу подають заявки на участь у конкурсному відборі та документи згідно з переліком і формами, затвердженими положенням про проведення конкурсного відбору. 3. Конкурсний відбір здійснюється конкурсною комісією протягом двох тижнів після закінчення терміну прийому заявок за підсумками: <ol style="list-style-type: none"> 1) тестування для визначення рівня спеціальних знань; 2) психологічного тестування (підприємницький, менеджерський і творчий потенціал; прагнення до фахового розвитку; комунікативні дані; прагнення й 	<p>TЗ 2003 (п. 22):</p> <p>Стаття 54: Це правило виглядає надто бюрократичним. Воно було б доцільним у нормативному акті про державних службовців, але деято може висловити здивування, чи стосується воно приватних підприємств.</p>	<p>1. Пропозиція МОП 2003 щодо бюрократичності процедури проведення конкурсного відбору та його доцільності в приватному секторі економіки не врахована. Однак, слід зазначити, що положення ТК 2015, що закріплюють процедуру проведення конкурсу відбору, мають диспозитивний характер.</p>

	<p>спроможність працювати в колективі, культурна відкритість);</p> <p>3) оцінки (на основі співбесіди) фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва.</p> <p>4. Результати конкурсного відбору оформляються протоколом, який підписується всіма членами конкурсної комісії.</p>		
84.	<p>КНИГА ШОСТА Колективні трудові відносини Глава 1. Соціальний діалог Стаття 341. Соціальний діалог</p> <p>1. Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.</p> <p>Соціальний діалог здійснюється у порядку, встановленому законом.</p> <p>Глава 2. Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів</p>	<p>TЗ 2009 (п. 82, 83):</p> <p>Кілька статей Книги шостої можна було б змінити, тому що вони є дуже детальними й велими довгими (це, наприклад, статті 334-342).</p> <p>Глава 1. Соціальний діалог. У цій главі встановлені головні параметри здійснення тристороннього соціального діалогу на національному та територіальному рівнях (основні принципи, якими повинні керуватися соціальні партнери, а також рівні, сторони, форми та органи процесу соціального діалогу). Водночас, Проект залишає органам соціального діалогу можливість регулювання організації своєї роботи. Бюро вітає такий збалансований підхід, який відповідає порівняльному праву та практиці.</p> <p>Бюро розуміє, що у Верховній Раді готується проект Закону «Про соціальне партнерство». Який буде зв'язок між главою «Соціальний діалог» Трудового</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 передбачені п. 82 враховано. Нормативні положення книги 6 проекту ТК 2015 скорочено до трьох статей.</p> <p>2. Правове регулювання колективних трудових відносин ТК 2015 не здійснюється - проект кодексу відсилає до спеціальних законодавчих актів з цього питання.</p> <p>3. На сьогодні такими актами є закони України «Про соціальний діалог в Україні», "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".</p> <p>4. Питання врахування зауважень МОП 2009 (83-120) не може бути вирішено у зв'язку із відсутністю у проєкті ТК 2015 відповідних нормативних положень.</p>

	<p>Стаття 342. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди</p> <p>1. Порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.</p> <p>Стаття 343. Колективний трудовий спір</p> <p>1. Порядок функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.</p>	<p>кодексу та проектом Закону «Про соціальне партнерство»? Можливо, у цих законодавчих актах охоплені схожі питання, отже слід приділити особливу увагу збереженню узгодженості зводу українського законодавства.</p> <p>Бюро розуміє, що одна з головних цілей Глави 1 «Соціальний діалог» полягає у проголошенні принципу незалежності Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) від органів державної виконавчої влади, а також в уточненні її функцій. Наприклад, зазначено, що НТСЕР виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції. Бюро вітає ці цілі. Проте, з Проекту не дуже ясно, кому НТСЕР повинна надавати свої послуги: всім директивним органам? Деяким із них? З яких конкретно питань? Незрозуміло також, хто повинен консультуватися з НТСЕР, із яких питань та в якому порядку. Крім того, узгоджувальна функція НТСЕР вимагала б точнішого визначення. у цілому це – важливі питання, які потрібно регулювати точно й більш зрозуміло, консультуючись із усіма сторонами тристороннього діалогу, якщо треба, щоб НТСЕР функціонувала ефективніше, як це має місце зараз.</p> <p>Так само, одна з цілей Проекту – визначення критеріїв репрезентативності організацій роботодавців і працівників із метою участі в тристоронніх органах соціального діалогу. Бюро вітає цю спробу, тому що вона заповнила б значну</p>	
--	---	--	--

		<p>прогалину в нинішній системі регулювання трудових відносин в Україні. Разом з тим, треба визнати, що критерії репрезентативності та порядок їхнього оцінювання, як здається, пророблені у проекті недостатньо. Водночас, Проект не відсилає читача до іншого юридичного тексту, де можна було б знайти більші деталі з питання репрезентативності соціальних партнерів. Як результат, забезпечення виконання положень, які стосуються критеріїв репрезентативності, на практиці виявиться складним, і прогалина у цій сфері залишиться.</p> <p>ТЗ 2009 (р. 84- 120)</p>	
85.	<p>КНИГА СЬОМА</p> <p>Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства</p> <p>Глава 1. Загальні положення</p> <p>Стаття 344. Сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюються центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями в межах і в порядку, визначених законом.</p> <p>2. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства не підміняє встановленої законодавством процедури розв'язання індивідуальних чи колективних трудових спорів.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 122):</p> <p>Стаття 385. Сфера державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Відмінність між державним наглядом і державним контролем за дотриманням трудового законодавства незрозуміла, зокрема у пунктах 3 та 4, мета яких – установити їхні відповідні функції. Пропонується уточнити ці поняття, тому що різниця між цілями кожного механізму, сферами їхньої компетенції та взаємовідносинами у Проекті чітко не проглядається.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення запропонованих для уточнення пунктів статті не змінилися.</p>

	<p>3. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів.</p> <p>4. Державний контроль передбачає здійснення центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування перевірок дотримання роботодавцями, які перебувають у сфері їх управління, вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів.</p> <p>5. Органи державного контролю ведуть облік підконтрольних їм об'єктів та інформації про дотримання роботодавцями трудового законодавства.</p>		
86.	<p>Стаття 345. Органи державного нагляду за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 121): Україна ратифікувала Конвенцію № 81 про інспекцію праці (1947) і Конвенцію № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (1969). Наскільки відомо Бюро, окремого закону про інспекцію праці в Україні немає. Загальні норми, що регламентують інспекцію праці, включені до чинного</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано. Усунені неточності в понятійному апараті проекту статті кодексу відносно виразу «трудове законодавство» для цілей здійснення державного нагляду. Положення статті, що містилися у попередньому проекті кодексу відносно того, що державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється Державною інспекцією праці</p>

	<p>законодавства про працю та іншими органами державної влади в межах їх повноважень.</p> <p>2. Державний нагляд за дотриманням спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці здійснюють:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення 2) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; 3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; 4) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки. <p>3. Розподіл повноважень між органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та законодавства про безпечні та здорові умови праці встановлюється відповідно до законодавства.</p> <p>4. У межах визначених повноважень органи державного нагляду публікують щорічні доповіді, що мають містити інформацію про роботу даного органу, кількість об'єктів контролю, які інспектувалися, кількість виявлених порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення, інші відомості, визначені законодавством.</p>	<p>Кодексу законів про працю, а повноваження, права і обов'язки державних інспекторів праці встановлені Положенням про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженим Постановою № 50 від 18 січня 2003 р. Закон України «Про охорону праці», прийнятий у 1992 році, також регулює забезпечення додержання вимог охорони та гігієни праці. Питання державної служби регулює Закон України «Про державну службу», прийнятий у 1993 році.</p> <p>У своїй доповіді про виконання Конвенції № 81 за 2007 рік Уряд зазначив, що планує створити комплексну систему інспекції праці, яка б відповідала за забезпечення застосування правових норм, які стосуються як загальних умов праці, так і охорони та гігієни праці (ОГП). Ця інформація, як здається, означала, що згадана система буде підпорядкована центральному органу влади (відповідальному, зокрема, за публікацію щорічного звіту про діяльність служб інспекції праці).</p> <p>У цьому відношенні звертаємо увагу авторів на те, що не ясно, чи охоплює вислів «трудове законодавство», застосований у проекті Трудового кодексу, законодавство з питань ОГП або ні. Відповідним чином, було б необхідно уточнити сферу компетенції Державної інспекції праці (органу, відповідального за нагляд за дотриманням трудового</p>	<p>України виключено. Ст. 345 проекту кодексу містить положення, що державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю».</p> <p>2. На сьогодні Положення про Державну інспекцію України з питань праці затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011.</p> <p>3. Державна інспекція України з питань праці забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працевздатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.</p> <p>4. Проект ТК 2015 передбачає, що розподіл повноважень між органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства та законодавства про безпечні та здорові умови праці встановлюється відповідно до законодавства (порівняно з попереднім</p>
--	--	---	--

	<p>Стаття 347. Взаємодія органів державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства співпрацюють, не підміняючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень, шляхом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) проведення спільних перевірок діяльності роботодавців та здійснення інших заходів, спрямованих на забезпечення дотримання трудового законодавства; 2) створення спільних консультивно-дорадчих органів та інформаційних баз даних; 3) обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів. <p>2. Взаємодія з іншими органами чи організаціями здійснюється в межах повноважень, наданих органам державного нагляду і контролю згідно з спільними планами роботи.</p> <p>3. Посадові особи одного органу державного нагляду і контролю під час проведення перевірок не втручаються в діяльність роботодавця з питань, що належать до компетенції іншого органу державного нагляду і контролю.</p> <p>4. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю зобов'язаний забезпечити нерозголошення конфіденційної інформації про</p>	<p>законодавства, згідно зі статтею 391) та інших органів, зазначених у пункті 2 статті 386, а також указати, чи забезпечує Державна інспекція праці виконання правових норм, які стосуються загальних умов праці, таких як заробітна плата і робочий час, і загальних вимог із ОГП.</p> <p>ТЗ 2009 (п. 123):</p> <p>Стаття 386. Органи державного нагляду за дотриманням трудового законодавства. У пункті 4 зазначена інформація, яка повинна міститися у щорічних доповідях різних інспекційних органів. Пропонується, щоб ця інформація також включала кількість робочих місць, що підлягають інспектуванню, та працівників, зайнятих на них, кількість працівників на робочих місцях, які були проінспектовані, статистику накладених санкцій, статистичні дані про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Ці щорічні звіти слід готовати на основі інформації, надаваної інспекторами праці в їхніх регулярних звітах центральному інспекційному органові.</p> <p>проектом, який передбачав розподіл на підставі законів), що є більш гнучким механізмом для врегулювання питання уточнення компетенції інспекції з питань праці, а також інших органів перелічених у статті 345 (2).</p> <p>З цією метою Проект ТК 2015 передбачає також статтю 347, що регулює питання взаємодії між органами державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.</p> <p>Положення статті 345 (4) відповідно до змісту зауважень МОП 2009 не змінилися.</p>
--	--	---

	<p>роботодавців, отриманої в ході перевірок. Інформація про порушення роботодавцем вимог трудового законодавства не може бути віднесена до конфіденційної.</p> <p>5 Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю забезпечує інформування громадськості про результати своєї роботи.</p>	
87.	<p>Стаття 346. Розмежування функцій державного нагляду і контролю</p> <p>1. Метою здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства є забезпечення реалізації конституційних прав громадян України на працю, належні, безпечні та здорові умови праці.</p> <p>2. Органи державного нагляду в межах своїх повноважень та у встановленому законом порядку проводять перевірки об'єктів нагляду, за результатами яких мають право давати роботодавцям обов'язкові для виконання приписи, припиняти експлуатацію підприємств, цехів, дільниць, машин, механізмів, устаткування, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників та притягати порушників до відповідальності.</p> <p>3. Органи державного контролю проводять перевірки об'єктів контролю, за результатами яких мають право висувати роботодавцям вимоги щодо усунення порушень трудового законодавства та у разі їх невиконання - ініціювати притягнення</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 124):</p> <p>Стаття 387. Розмежування функцій державного нагляду і контролю. Див., будь ласка, коментарі до статті 385 – різниця незрозуміла.</p> <p>Стаття 385 "Сфера державного нагляду і контролю за дотримання трудового законодавства": Відмінність між державним наглядом і державним контролем за дотриманням трудового законодавства незрозуміла, зокрема у пунктах 3 та 4, мета яких – установити їхні відповідні функції. Пропонується уточнити ці поняття, тому що різниця між цілями кожного механізму, сферами їхньої компетенції та взаємовідносинами у Проекті чітко не проглядається.</p>

	винних осіб до відповідальності.		
88.	<p>Стаття 348. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.</p> <p>2. Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:</p> <p>1) безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють члени відповідних профспілок;</p> <p>2) вимагати та одержувати від роботодавця, іншої посадової особи накази (розпорядження), відомості про виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання норм трудового законодавства та соціально-економічних прав працівників – членів відповідних профспілок;</p> <p>3) проводити перевірки щодо правильності відрахувань із заробітної плати працівників – членів відповідних профспілок;</p> <p>4) контролювати стан безпеки та охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно- побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 125):</p> <p>Стаття 389. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства. Деякі права, надані профспілками стосовно так званого громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, повинні бути перевизначені за обсягом. Профспілкова інспекція повинна створюватися в основному на рівні підприємства, як спеціальний орган для підкріplення громадської незалежної інспекції праці. Наприклад, лише державний орган повинен мати право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ініціювати дію державної влади або подання у разі недотримання; - публікувати звіти інспекції праці; - вимагати від роботодавців припинення діяльності; - вимагати певні важливі документи, вимагати які має бути дозволено лише органам державної влади. 	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано.</p> <p>2. Зміст статті порівняно з попереднім проектом кодексу змінився лише у п. 7 ч. 2 в частині виключення з речення останнього словосполучення «для вирішення питання про притягнення роботодавця до відповідальності».</p>

	<p>цехах, інших структурних підрозділах юридичної особи в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;</p> <p>5) складати акт перевірки стану додержання вимог трудового законодавства та вручати його під розписку роботодавцеві;</p> <p>6) вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду;</p> <p>7) у разі невиконання роботодавцем подання про усунення порушень надсиляти інформацію і матеріали перевірки відповідним органам державного нагляду.</p> <p>Зазначені в абзаці першому цієї частини особи зобов'язані об'єктивно і кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за додержанням трудового законодавства, надавати безоплатну правову допомогу працівникам, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації</p>	
89	<p>Глава 2. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства</p> <p>Стаття 350. Орган державного нагляду за дотриманням трудового законодавства</p> <p>1. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.</p> <p>2. Керівник центрального органу</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 126):</p> <p>Стаття 391. Орган державного нагляду за дотриманням трудового законодавства</p> <p>У пункті 1 пропонується замінити слова «територіальні органи» словами «територіальні інспекції праці».</p> <p>Пропонується виключити пункт 5, тому що стаття 10 Конвенції № 81, зміст якої схожий на зміст цього пункту, не розрахована на включення у національне законодавство. Це – рекомендація,</p> <ol style="list-style-type: none"> Зауваження МОП 2009 враховано частково. Пункти 1 та 6 статті викладено у редакції, що відповідає змісту пропозицій МОП та усуває недоліки. Пункт 5 залишено, незважаючи на пропозицію його виключення як такого, що не призначений бути включеним до законодавства.

	<p>виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю за посадою є Головним державним інспектором праці України.</p> <p>3. Керівники територіальних державних інспекцій праці за посадою є головними державними інспекторами праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, призначаються на посаду і звільняються з посади Головним державним інспектором праці України.</p> <p>4. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю і його територіальними органами здійснюється Головним державним інспектором праці України.</p> <p>5. Кількість державних інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектування виходячи з:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню; 2) чисельності та категорії працівників, зайнятих на цих об'єктах; 3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню; 4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження державних інспекторів праці; 5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування. <p>6. Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, обладнаними відповідно до потреб</p>	<p>спрямована на забезпечення того, щоби штат інспекції праці був достатнім для задоволення зазначених потреб.</p> <p>Що стосується оснащення, то з цих самих причин пропонується виключити пункт 6. Якщо ж пункт 6 залишиться, то слова «на місцевому рівні» можна було б замінити словами «на центральному та місцевому рівнях».</p>	
--	--	--	--

	інспекційної служби і доступними для відвідування.		
90	<p>Стаття 351. Основні завдання державної інспекції праці</p> <p>1. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та його територіальних органів є:</p> <p>1) захист трудових прав працівників, а також прав застрахованих осіб, встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;</p> <p>2) сприяння забезпечення роботодавців і працівників інформацією та методичними рекомендаціями стосовно більш ефективних методів забезпечення дотримання трудового законодавства, співпраці між роботодавцями і працівниками або їх організаціями;</p> <p>3) застосування відповідно до закону заходів щодо притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів;</p> <p>4) інформування відповідних органів державної влади, у тому числі правоохоронних органів, про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів, а також з питань, що потребують законодавчого врегулювання.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 127):</p> <p>Статті 392 (Основні завдання державної інспекції праці) та 393 (Основні функції державної інспекції праці). Пропонується переформулювати та реорганізувати зміст обох статей з метою визначення основних функцій інспекції, з одного боку, та викладення більш детальних задач або обов'язків інспекторів праці, з іншого боку.</p> <p>Статтю 392 можна було б назвати «Функції державної інспекції праці» та включити в неї основні функції стосовно запобіжної та правозастосовної ролей інспекції, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> • забезпечення дотримання трудового законодавства (що наразі регулюється пп. 1 і 3 п. 1 ст. 393); • надання роботодавцям і працівникам технічної інформації та рекомендацій стосовно найбільш ефективних засобів і методів дотримання трудового законодавства, у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників (наразі – у пп. 2 п. 1 ст. 392 та пп. 8 п. 1 ст. 393); • сприяння вдосконаленню трудового законодавства і збирання відповідних статистичних даних (наразі – у п. 4 ст. 392 та пп. 9-10 п. 1 ст. 393); • здійснення міжнародних зв'язків (наразі – у пп. 11 п. 1 ст. 393). <p>Статтю 393 можна було б назвати «Задачі [або обов'язки] державних</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 фактично не враховано.</p> <p>2. При цьому, уточнено, що завданням державної інспекції праці згідно з п.1 ч. 1 статті є «захист трудових прав працівників, а також прав застрахованих осіб, встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а не «здійснення запобіжних заходів, спрямованих на захист», як це передбачалося попереднім проектом кодексу.</p>

		<p>інспекторів праці» та докладніше перерахувати в ній задачі, пов'язані з такими функціями, як здійснення інспекційних відвідань, прийом і розгляд скарг, одержання та підготовка статистичних даних, організація співробітництва з технічними експертами, видання періодичних звітів про свою діяльність тощо).</p> <p>У пункті 1 статті 393 наведено вичерпний перелік повноважень інспекції праці. Проте, навіть хоча тут визнано право накладати санкції, немає жодної згадки про можливість ужиття заходів «щодо усунення недоліків, відзначених у якісь споруді, обладнанні або методах праці, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників», як передбачено у п. 1 ст. 13 Конвенції № 81. Цей пункт також треба включити.</p>	
91.	<p>Стаття 353. Основні права державних інспекторів праці</p> <p>1. Державні інспектори праці, здійснюючи свої повноваження, мають право в установленах законом порядку:</p> <p>1) безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення роботодавців і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями, для проведення перевірки з питань, що належать до їх компетенції;</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 128):</p> <p>Стаття 394. Основні права державних інспекторів праці. Заголовок слід змінити, тому що його зміст охоплює, головним чином, повноваження інспекторів. Пропонується узгодити всю статтю зі змістом статей 12 і 13 Конвенції № 81. Крім цього:</p> <p>Перше речення можна було змінити наступним чином: «Державні інспектори праці з належними посвідченнями, здійснюючи свої повноваження, мають право:».</p> <p>У пункті 1.2) встановлена можливість відвідання «в установленах законом</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 частково враховано.</p> <p>2. Частину 1 статті доповнено формулюванням, що повноваження державних інспекторів праці здійснюються в «установленому законом порядку». Вказане доповнення є позитивним, оскільки сприятиме уникненню практичних суперечностей при застосуванні відповідних повноважень державними інспекторами.</p> <p>3. Зі змісту статті виключені права інспекторів щодо внесення обов'язкових до виконання подань щодо розірвання трудового договору з керівником юридичної особи у зв'язку з порушенням ним трудового</p>

	<p>2) доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;</p> <p>3) ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії нормативних актів роботодавця, колективних угод, колективних або трудових договорів, відомостей, книг, реєстрів та інших документів, нормативних актів у сфері праці, що використовуються роботодавцем, з питань, що належать до компетенції державної інспекції праці;</p> <p>4) ставити роботодавцеві або працівникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень трудового законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;</p> <p>5) вносити роботодавцям, керівникам органів, що здійснюють державний контроль за дотриманням трудового законодавства, обов'язкові для виконання приписи щодо усунення порушень трудового законодавства, причин і умов, які до них призводять, подання щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у цих порушеннях посадових осіб або притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;</p> <p>6) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, а також у межах наданих повноважень розглядати справи про</p>	<p>порядку» «інших об'єктів». Можна було б уточнити, що повноваження інспекторів праці на відвідання приватного житла може здійснюватися за згодою його мешканця або за законним приписом, виданим суддею або іншим компетентним органом.</p> <p>Пункт 1.7), як здається, є втручанням у повноваження керівництва підприємства. Інспекторам праці не слід дозволяти вимагати «розірвання трудового договору з керівником у зв'язку з порушенням ним трудового законодавства».</p> <p>Пункт 1.8) міг би конкретно містити згадку про вдосконалення статистики з розбивкою за статтю.</p> <p>Пункт 1.12) можна було б перенести у статтю 399, яку можна було б назвати «Перешкоджання діяльності державних інспекторів праці», та викласти у наступній редакції:</p> <p><i>«3. Державні інспектори праці мають право вимагати та одержувати допомогу від правоохранних органів з метою припинення будь-яких дій роботодавця або інших осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки».</i></p> <p>Пропонується додати нове повноваження, згідно зі статтею 14 Конвенції № 81:</p> <p><i>x) отримувати інформацію щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у тих випадках і таким чином, як це приписано (дати посилання на національне</i></p>	<p>законодавства (7); вилучення для аналізу зразків матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику, для їх дослідження щодо безпеки праці, вимагати проведення за рахунок роботодавця контрольних вимірювань і лабораторних досліджень виробничого середовища, а також дослідень чи спеціальних перевірок засобів виробництва для забезпечення безпеки праці працівників (9).</p> <p>4. Положення п. 8 залишилися без змін.</p> <p>5. Інші зауваження МОП 2009 не враховано.</p>
--	---	--	--

	<p>адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення;</p> <p>7) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання службових обов'язків;</p> <p>8) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;</p> <p>9) на створення роботодавцем належних умов для проведення ними перевірки;</p> <p>10) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки.</p>	<p><i>законодавство з цього питання).</i></p> <p>До статті 394 можна було б додати другий пункт, щоб уточнити повноваження інспекторів праці у випадку порушення трудового законодавства (повноваження, які описані у п. 2 ст. 387, пп. 4, п. 1 ст. 393, п. 3 ст. 392, п. 2 ст. 396). Новий пункт статті 394 передбачав би повноваження на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • надання інформації та пояснень щодо трудового законодавства, • внесення роботодавцям обов'язкових для виконання приписів із метою виправлення положення у визначений строк; • внесення приписи з правом негайного приведення у виконання у випадку неминучої загрози для здоров'я або безпеки працівників (зокрема про припинення роботи); • порушення або рекомендування порушення судового процесу; • накладення адміністративних санкцій у випадках, передбачених законом. 	
92.	<p>Стаття 354. Основні обов'язки державних інспекторів праці</p> <p>1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд за дотриманням трудового законодавства, зобов'язані:</p> <p>1) забезпечувати об'єктивне та неупереджене проведення перевірки з питань, що належать до їх компетенції;</p> <p>2) не розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома при</p>	<p>TЗ 2009 (п. 129):</p> <p>Стаття 395. Основні обов'язки державних інспекторів праці. Це положення загалом стосується моральних обов'язків інспекторів праці, за винятком п. 1.4), де йдеться про одну з головних функцій державних інспекторів праці: надання інформації про трудове законодавство та його застосування. Це положення було б більш доречним у статті 392 або 393.</p> <p>У пункті 1.3) слід також зазначити, що</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано, положення статті в проекті ТК 2015, порівняно з попереднім проектом ТК 2009, не змінилися.</p>

	<p>виконанні службових обов'язків;</p> <p>3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої інформації щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться перевірка;</p> <p>4) роз'яснювати норми трудового законодавства, аналізувати практику його застосування.</p> <p>2. Державному інспектору праці забороняється безпосередньо або опосередковано брати участь у розгляді справ роботодавців, які перебувають під його наглядом, у тому числі з розв'язання трудових спорів, виступати у статусі експерта, посередника чи арбітра.</p>	<p>інспектори праці зобов'язані не повідомляти роботодавця або його чи її представника про те, що інспекційна перевірка проводиться після отримання скарги.</p> <p>Формульовання пункту 2 повинно прямо забороняти інспекторам праці мати безпосередню або опосередковану участь у суб'єкті, який підлягає перевірці.</p>	
93.	<p>Стаття 355. Незалежність державних інспекторів праці</p> <p>1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання службових обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються виключно Конституцією та законами України, іншими актами трудового законодавства.</p> <p>2. Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність:</p> <p>надання роботодавцю та іншим суб'єктам трудових відносин інформації та консультацій щодо застосування норм трудового законодавства;</p> <p>внесення посадовим особам припису про усунення виявлених порушень трудового</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 130):</p> <p>Стаття 396. Незалежність державних інспекторів праці</p> <p>У кінці пункту 1 пропонується додати речення про те, що інспектори праці є державними службовцями, а їхній статус (наймання, умови служби тощо) регулюється відповідним національним законодавством про державну службу та виконавчими розпорядженнями.</p> <p>Друге речення у пункті 3 («Незалежність державних інспекторів праці...») можна було б перенести в кінець пункту 1.</p> <p>Пункт 3 можна було б змінити наступним чином (чи існує в Україні формений одяг інспекторів праці?):</p> <p><i>Державні інспектори праці мають посвідчення та особисту печатку.</i></p> <p>Пропонується додати в кінець пункту 4</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано.</p> <p>2. При цьому, з тексту статті виключено речення відносно того, що незалежність державних інспекторів праці забезпечується створенням належних умов праці, в тому числі оплатою праці.</p>

	<p>законодавства;</p> <p>складання та передачі до суду протоколу про адміністративне правопорушення;</p> <p>винесення постанови про накладення адміністративного стягнення;</p> <p>ініціювання притягнення до дисциплінарної та/або кримінальної відповідальності порушників трудового законодавства.</p> <p>3. Державні інспектори праці мають формений одяг та особисту печатку.</p> <p>4. Для проведення перевірок підконтрольних об'єктів, розташованих у місцях, де немає засобів громадського транспорту або користування ними не дає зможи своєчасно чи в певний час доби провести перевірку, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами службового користування.</p>	<p>текст пункту 2 статті 11 Конвенції № 81 (відшкодування витрат).</p>	
94.	<p>Стаття 356. Порядок проведення перевірок центральним органам виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю</p> <p>1. Перевірки з дотримання трудового законодавства здійснюють головні державні інспектори праці, їх заступники, державні інспектори праці за наявності в них посвідчення встановленого зразка.</p> <p>2. Кількість планових перевірок роботодавця не може перевищувати однієї на календарний рік. Позапланові перевірки роботодавця можуть проводитися за зверненням працівників, професійних спілок</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 131):</p> <p>Стаття 397. Порядок проведення перевірок органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства. Пропонується змінити заголовок наступним чином: «Перевірки, що проводяться...».</p> <p>Пункт 2 суперечить дискреційному повноваженню інспекторів праці на відвідання підприємств, передбаченому для них Конвенціями №№ 81 і 129. Тому пропонується вилучити обмеження кількості планових перевірок (одна на рік). На думку КЕЗКР, різні обмеження, встановлені у законі або на практиці на право доступу інспекторів на робочі місця, можуть лише перешкоджати</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зміст положень статті, порівняно з попереднім проектом ТК 2009, не змінився.</p> <p>2. При цьому, незважаючи на те, що проект ТК 2015 містить в собі визначення «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю», стаття містить неточності в частині 4, щодо посилання на «центральний орган виконавчої влади у сфері праці».</p>

<p>або іншого вільно обраного працівниками представника, інших осіб та в інших випадках, передбачених законом.</p> <p>3. Під час проведення перевірки державний інспектор праці повідомляє про це роботодавця або його представнику, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності проведення такої перевірки.</p> <p>4. Результати перевірок оформлюються актом перевірки за зразком, затвердженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці. Один примірник акта надається роботодавцю або його представнику. У разі незгоди з фактами, викладеними в акті перевірки, роботодавець або його представник може подати особисто державному інспектору праці заперечення протягом двох робочих днів з моменту отримання відповідного акта.</p> <p>5. Державний інспектор праці за виявленим порушенням, зазначенним в акті перевірки, зобов'язаний винести припис про усунення такого порушення за зразком, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Припис підлягає виконанню в місячний або інший, зазначений у приписі строк, з письмовим повідомленням державного інспектора праці про усунення порушення трудового законодавства. У разі неповідомлення про результати виконання припису державний інспектор праці зобов'язаний провести повторну перевірку.</p>	<p>досягненню цілей інспекції праці, викладених у зазначених документах (зокрема захисту працівників). Тому зміст цього пункту слід обмежити визначенням різних видів перевірок, які можуть проводитися: планових, позапланових та повторних.</p>	
--	---	--

	<p>6. Державний інспектор праці, крім винесення припису щодо усунення порушень трудового законодавства, має право в установлених законом випадках скласти протокол про адміністративне правопорушення.</p>		
95.	<p>Стаття 357. Оскарження рішень державного інспектора праці</p> <p>1. Рішення державного інспектора праці, прийняті відповідно до частини другої статті 356 цього Кодексу, можуть бути оскаржені особами, права яких порушені, його керівнику в порядку підлегlostі чи до суду. Рішення Головного державного інспектора праці України, прийняте ним за результатами розгляду відповідної скарги, може бути оскаржено до суду.</p> <p>2. Скарга на рішення державного інспектора праці подається особами протягом одного місяця з часу ознайомлення з прийнятым рішенням. Скарги, подані з порушенням зазначеного строку, не розглядаються, якщо інше не встановлено законом.</p> <p>3. Скарга на рішення державного інспектора праці розглядається протягом 15 днів з дня її надходження, а у разі виникнення потреби в додатковому розслідуванні або проведенні експертизи - протягом місяця.</p> <p>4. Рішення державного інспектора праці оскаржується до суду в строки та порядку, встановленому законом.</p> <p>5. Припис державного інспектора праці може бути оскаржено протягом п'яти днів з дня його винесення з одночасним повідомленням про це державного</p>	<p>T3 2009 (п. 132): Стаття 398. Оскарження рішень державного інспектора праці</p> <p>Пункт 1 передбачає дві можливості оскарження – «в порядку підлегlostі чи до суду». Цей вибір процедур слід уточнити: адміністративна процедура має бути вичерpanа, перш ніж звертатися до суду?</p> <p>Пункти 1 і 2 слід переформулювати, тому що в них повторюється місячний строк оскарження рішень інспектора праці.</p> <p>У пунктах 3 та 5 слід зазначити, в яких днях рахуються строки – «робочих» або «календарних».</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано частково.</p> <p>2. Необхідно відзначити конкретизацію статті в частині можливості оскарження рішень державного інспектора праці особами, права яких порушені (попередній проект вказував «особами, права яких воно зачіпає»).</p> <p>3. Виключено повторюване положення щодо місячного строку на оскарження.</p> <p>4. В іншій частині стаття не врахувала зауваження МОП.</p>

	<p>інспектора праці, який проводив перевірку. До скарги додаються копії акта перевірки, припису, що оскаржується, інших документів. Подання скарги призупиняє дію припису та подовжує строк його виконання на період до прийняття рішення за скаргою. Скарга на припис розглядається протягом 15 днів з дати її надходження.</p> <p>6. Постанова державного інспектора праці про застосування штрафу оскаржується в порядку, встановленому законом для оскарження адміністративних стягнень.</p>		
96.	<p>Стаття 358. Відповіальність за перешкоджання діяльності державних інспекторів праці</p> <p>1. За перешкоджання при проведенні перевірок державними інспекторами праці об'єктів нагляду, ненадання на їх вимогу документів, інформації, матеріалів, пояснень, погрозу заподіяння тілесних ушкоджень або шкоди майну чи фактичне їх вчинення стосовно державного інспектора праці або членів його сім'ї винні особи притягаються до відповіальності згідно із законом.</p> <p>2. Притягнення до відповіальності здійснюється за поданням державних інспекторів праці, що вносяться органам, уповноваженим приймати такі рішення. У встановлених законом випадках державні інспектори праці безпосередньо реалізують надані їм права щодо застосування адміністративних стягнень до роботодавців або посадових осіб, уповноважених діяти</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 133):</p> <p>Стаття 399. Відповіальність за перешкоджання діяльності державних інспекторів праці. Див., будь ласка, коментарі до пп. 12 п. 1 ст. 394.</p> <p>Пункт 1.12) можна було б перенести у статтю 399, яку можна було б назвати «Перешкоджання діяльності державних інспекторів праці», та викласти у наступній редакції:</p> <p>«3. Державні інспектори праці мають право вимагати та одержувати допомогу від правоохоронних органів з метою припинення будь-яких дій роботодавця або інших осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки».</p> <p>Пропонується додати нове повноваження, згідно зі статтею 14 Конвенції № 81:</p> <p>x) отримувати інформацію щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у тих</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зміст положень статті, порівняно з попереднім проектом ТК 2009, не змінився.</p>

	від імені роботодавця.	<p><i>випадках і таким чином, як це приписано (дати посилання на національне законодавство з цього питання).</i></p> <p>До статті 394 можна було б додати другий пункт, щоб уточнити повноваження інспекторів праці у випадку порушення трудового законодавства (повноваження, які описані у п. 2 ст. 387, пп. 4. п. 1 ст. 393, п. 3 ст. 392, п. 2 ст. 396). Новий пункт статті 394 передбачав би повноваження на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • надання інформації та пояснень щодо трудового законодавства, • внесення роботодавцям обов'язкових для виконання приписів із метою виправлення положення у визначений строк; • внесення приписи з правом негайного приведення у виконання у випадку неминучої загрози для здоров'я або безпеки працівників (зокрема про припинення роботи); • порушення або рекомендування порушення судового процесу; накладення адміністративних санкцій у випадках, передбачених законом. 	
97.	КНИГА ВОСЬМА Відповідальність сторін трудових відносин Глава 1. Відповідальність працівників §1. Дисциплінарна відповідальність Стаття 363. Порядок застосування дисциплінарних стягнень 1. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не	<p>T3 2009 (п.134):</p> <p>Стаття 403. Порядок застосування дисциплінарних стягнень. Пункт 1 говорить, що дисциплінарне стягнення може застосовуватися не пізніше ніж протягом місяця з дня вчинення дисциплінарного проступку. Пропонується додати «або з дня, коли роботодавцю стало відомо про дисциплінарний проступок».</p>	1. Зауваження МОП 2009 не враховано. 2. При цьому, виключено зі змісту статті положення щодо того, що дисциплінарне стягнення може бути накладене не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а у випадку виявлення фактів, які дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, в результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки - не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Час

	<p>пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника.</p> <p>2. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень. Відмова працівника від надання таких пояснень не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою, про що складається відповідний акт.</p> <p>3. За кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.</p> <p>4. Дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникам під розписку не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення.</p> <p>5. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником у порядку, встановленому книгою дев'ятою цього Кодексу.</p> <p>6. Якщо протягом року з дня накладення</p>	<p>проводження у кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення до зазначеного строку не включається.</p>
--	--	--

	<p>дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.</p> <p>7. Дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення строку, зазначеного в частині сьомій цієї статті, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).</p>		
98.	<p>§2. Матеріальна відповідальність працівників</p> <p>Стаття 370. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди</p> <p>1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей.</p> <p>2. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди.</p>	<p>TЗ 2009 (п. 135):</p> <p>Стаття 410. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди.</p> <p>Пункт 5 передбачає фінансову санкцію за розкрадання захищеного паперу або інших захисних засобів у п'ятитисячократному розміру собівартості цих цінностей. Хоча санкції спрямовані на стримування, множити собівартість шкоди на 5000 – це надмірно.</p>	1. Зауваження МОП 2009 враховано.
99.	Стаття 371. Порядок відшкодування	TЗ 2009 (п. 136):	1. Зауваження МОП 2009 щодо

<p>шкоди</p> <p>1. Встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, встановленому для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.</p> <p>2. Відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця або за погодженням з роботодавцем надати йому іншу річ чи полагодити за свій рахунок ушкодженню річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснене із розстрочкою платежу.</p> <p>3. Якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних вірахувань із заробітної плати працівника. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніше як протягом місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди за умови, що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше року з дня її заподіяння, якщо законом не встановлено інший термін. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніше як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання.</p> <p>4. Вірахування із заробітної плати</p>	<p>Стаття 411. Порядок відшкодування шкоди. За умовами пункту 2 Рекомендації № 85 про охорону заробітної плати (1949), яка доповнюює Конвенцію № 95 про охорону заробітної плати, ратифіковану Україною, вірахування з заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, що належить роботодавцеві, повинні дозволятися лише за умови, що:</p> <p>а) може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник;</p> <p>б) сума таких вірахувань має бути помірною і не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди;</p> <p>в) до прийняття рішення про здійснення вірахування зацікавленому працівнику має бути надано відповідну можливість показати причину, з якої це вірахування не повинно здійснюватися.</p> <p>На цій основі авторам рекомендується переглянути всі положення, що регулюють вірахування з заробітної плати з метою відшкодування втрат або шкоди. Стислий нарис порівняльного права і практики в цьому відношенні наведений у наступному витязі з загального огляду Комітету експертів (КЕЗКР) з питань охорони заробітної плати за 2003 р.:</p> <p>«[...] Згідно з правом і практикою кількох країн, таких як Аргентина, Бразилія,</p>	<p>необхідності перегляду положень, що регулюють вірахування із заробітної плати для відшкодування шкоди, відповідно до умов Рекомендації щодо захисту заробітної плати № 85, та Конвенції про захист заробітної плати № 95, не виконано.</p> <p>2. Зміст статті доповнено положенням, що встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, визначеному для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.</p>
---	--	---

	<p>працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця здійснюється з дотриманням обмежень, встановлених статтею 262 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.</p> <p>5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню місячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди. У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, якщо грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути ві врахована (у зв'язку зі звільненням працівника тощо).</p> <p>6. Роботодавець з урахуванням конкретних обставин заподіяння прямої дійсної майнової шкоди може відмовитися від її стягнення з працівника повністю чи частково.</p>	<p>Ліван, Парагвай, Шрі-Ланка і Таджикистан, такі відрахування дозволяються лише у випадках, де шкода або втрата завдана навмисним правопорушенням або недбалістю працівника. У кількох випадках, наприклад, у Лівійській Арабській Джамахірії, Російській Федерації та Свазіленді, закон також вимагає справедливої та обґрунтованої оцінки шкоди або втрати. Крім того, за законами певних країн, таких як Киргизія, Норвегія та Філіппіни, до прийняття рішення про здійснення відрахування з заробітної плати працівнику має бути надано розумну можливість показати причину, з якої таке відрахування не повинно здійснюватися. В певних країнах, таких як Канада і Маврикій, роботодавцям прямо забороняється здійснювати відрахування з заробітної плати за брак або недбалу роботу чи шкоду, завдану матеріалам, обладнанню або іншому майну, що їм належить. [...]»</p>	
100.	<p>КНИГА ДЕВ'ЯТА</p> <p>Індивідуальні трудові спори</p> <p>Глава 2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів</p> <p>Стаття 382. Правовий статус комісії з трудових спорів</p> <p>1. Комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичні особи з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 138):</p> <p>Стаття 422. Правовий статус комісії з трудових спорів. В англійському варіанті тексту Проекту комісія з трудових спорів визначена як примирний орган. У світлі повноважень, наданих цій комісії статтею 429, комісія з трудових спорів є арбітражним, а не примирним органом.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 враховано.</p> <p>2. Слово «примирний» виключено.</p>

	<p>взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.</p> <p>2. Питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p>		
101.	<p>Стаття 391. Оскарження рішення комісії з трудових спорів до суду</p> <p>1. У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник має право оскаржити його до суду.</p> <p>2. Для оскарження рішення комісії з трудових спорів встановлюється десятиденний строк з дня видачі копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 139):</p> <p>Стаття 431. Оскарження рішення комісії з трудових спорів до суду. Ця стаття надає право оскаржити рішення комісії з трудових спорів до суду лише працівникам. Таке саме право слід надати роботодавцям.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зміст положень статті не змінився.</p>
102.	<p>Стаття 392. Виконання рішення комісії з трудових спорів</p> <p>1. Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням.</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 140):</p> <p>Стаття 432. Виконання рішення комісії з трудових спорів. Бюро помічає протиріччя між тим, що рішення є «обов'язковим для сторін», і тим, що воно підлягає «добровільному виконанню роботодавцем». Рішення не може бути водночас обов'язковим для однієї сторони і необов'язковим (добровільним) для іншої сторони. Це також є повторенням п. 1 ст. 429 Проекту.</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зміст положень статті не змінився.</p>
103	<p>Глава 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах</p> <p>Стаття 396. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або</p>	<p>ТЗ 2009 (п. 141):</p> <p>Стаття 436. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зміст положень статті не змінився.</p>

<p>переведенням на іншу роботу</p> <p>1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:</p> <p>1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеної прогулі або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;</p> <p>2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.</p> <p>2. Суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.</p> <p>3. З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.</p> <p>4. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону.</p> <p>5. Якщо поновлення на попередній роботі</p>	<p>Пункт 5 регламентує ситуацію, де поновлення звільненого працівника неможливе внаслідок ліквідації підприємства. Враховуючи, що Україна ратифікувала Конвенцію № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (1982) та прийняла її частину II, рекомендується прямо зазначити у цьому положенні, що вимоги працівників захищаються на основі привілею, тобто таким чином, щоб вони задовольнялися з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів.</p> <p>Пункт 6. Це положення було б складно виконати на практиці. Пропонується дозволити суду приймати рішення про суму компенсації, яка має бути виплачена працівнику.</p>	
---	---	--

<p>неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника.</p> <p>6. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджalo працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеної прогулу.</p>		
ТЕХНІЧНІ КОМЕНТАРІ МОП, ЯКІ НЕ УВІЙШЛИ ДО ПРОЕКТУ ТК 2015		

104.	<p>ТЗ 2009 (п. 25-27):</p> <p>Стаття 32. Право осіб на безоплатні послуги державної служби зайнятості. Ураховуючи той факт, що в Україні існує сформована державна служба зайнятості (ДСЗ), Бюро вважає, що є інші правові акти, де детально встановлені повноваження, організації та функції ДСЗ. Якщо це так, то у статті 32 треба дати перехресні посилання на це законодавство. Якщо ж це не так, то треба розробити більш обширний розділ, де буде відображенна сфера обов'язків ДСЗ. Цей розділ міг би бути схожий на Книгу сьому Проекту, де мова йде про інспекцію праці. Зокрема, у законі слід чітко визначити обов'язки ДСЗ щодо управління Соціальним фондом.</p> <p>Стаття 33. Право осіб на послуги суб'єктів підприємницької діяльності у працевлаштуванні. Бюро пропонує вставити у це положення перехресне посилання на конкретний закон, яким регулюється діяльність приватних агентств зайнятості в Україні. Рекомендується також дати посилання на норми, які регулюють працевлаштування за кордоном. Це пропонується для того, щоб урахувати особливо важливу роль, яку приватні агентства зайнятості відіграють у запобіганні торгівлі робочою силою та сприянні безпечній міграції. Для того, щоб підтримати розроблення законодавства стосовно</p>	<p>1. Проект ТК 2015 не закріплює повноважень державної служби зайнятості та не передбачає правове регулювання правовідносин з працевлаштування. Вказані питання регулюються окремим законом.</p>
------	---	---

приватних агентств зайнятості, підготовлено публікацію МОП російською мовою «Руководство по частним агентствам занятости: регулирование, контроль и правоприменение». Автори Проекту можуть також звернутися до дослідження з питань діяльності приватних агентств зайнятості на Україні («Сфера дії, характеристики та недоліки діяльності ліцензованих приватних агентств занятості в Україні: посередництво у працевлаштуванні за кордоном», проект МОП/AGIS по боротьбі з впливом примусової праці на торгівлю людьми та проект МОП/MIGRANT).

Стаття 34. Обов'язки роботодавців щодо надання інформації органам державної служби зайнятості

Два речення пункту 1 слід подати окремими пунктами як такі, що стосуються різних питань: інформації про вільні робочі місця та про звільнення у зв'язку зі скороченням. Що стосується встановленої у пункті 1 вимоги про те, що роботодавці з чисельністю працюючих понад 20 осіб зобов'язані щомісяця надавати ДСЗ про вільні робочі місця, то в більшості промислово розвинених країнах цю вимогу скасовано як нереалістичну та таку, що неможливо виконати. Тому рекомендується вилучити з Проекту норму про юридичне зобов'язання роботодавців щодо інформування ДСЗ

	<p>про вільні робочі місця, а також рекомендується, щоб ДСЗ почала працювати з роботодавцями у більш попереджувальний спосіб, демонструючи їм переваги добровільного інформування ДСЗ про вільні робочі місця. Це слід робити шляхом підтримування kontaktів із роботодавцями за допомогою регулярних відвідань тощо та надання їм якісної послуги у заповненні вакансій в міру їхньої реєстрації.</p> <p>Що стосується другого речення пункту 1, то не зрозуміло, чи зобов'язані роботодавці інформувати органи державної служби зайнятості про всі звільнення у зв'язку зі скороченням, у тому числі ті, що стосуються лише одного працівника. Звертаємо увагу авторів Проекту на Конвенцію № 158 про припинення трудових відносин, ратифіковану Україною, яка вимагає, щоб роботодавець повідомляв органи державної влади лише у випадку колективних звільнень із економічних причин (див., будь ласка, коментарі до статті 99).</p>	
105.	<p>ТЗ 2009 (п. 28): Стаття 35. Бронювання робочих місць; статті 36 і 37 щодо квот для осіб з обмеженими можливостями. Ці положення викликають серйозне занепокоєння через дві основні причини: і) вони встановлюють 5 схем</p>	<p>1. Проект ТК 2015 не передбачає порядку бронювання робочих місць з метою забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту. Вказані питання регулюються окремим законом.</p>

		<p>квот, які разом охоплюють широке коло працівників, та ii) вони передбачають єдиний норматив для всіх роботодавців, без урахування виду галузі, регіону або розміру підприємства. Бюро настійно рекомендує провести вивчення різних галузей зайнятості та врахувати його результати, перш ніж вирішити, який встановлювати норматив: єдиний або ж окремі нормативи залежно від конкретної галузі, регіону, розміру підприємства і категорії працівників. Щоб забезпечити ефективність, квотні схеми слід орієнтувати виключно на тих працівників, яким найбільш важко отримати роботу. Наприклад, іншу активну політику на ринку праці слід проводити для сприяння працевлаштуванню молодих працівників або працівників похилого віку. Ця норма також має бути узгоджена з державною програмою для осіб з обмеженими можливостями.</p>	
106.		<p>TЗ 2003 (п. 44): Статті 333/341. Ці положення виглядають дуже незвичними та такими, що рідко застосовуються на приватних підприємствах у країнах з ринковою економікою. Зокрема, Стаття 335 не містить надто багато змістовних положень, Стаття 336.1 є надто регулятивною, Статті 336.2, 337, 338 та 339 є зневажливи, а сфера практичного застосування Статті 340 не є самоочевидною. Що стосується Статті</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зауваження МОП 2003 враховано. 2. У проекті ТК 2015 відсутня окрема глава, присвячена особливостям трудових відносин керівників юридичних осіб.

	<p>341, то дуже важливо чітко з'ясувати, чи захищається грошова винагорода за працю керівників у такий самий спосіб, як це визначено для інших найманих працівників. При цьому може бути корисним те, що цей Кодекс розглядає певні питання, що стосуються особливостей трудових відносин з керівниками чи іншими найманими працівниками, які займають високі посади, враховуючи, наприклад, певні особливості їхніх трудових договорів, робочого часу та розірвання трудових відносин. Наприклад, може бути встановлене, що в разі протизаконного звільнення керівник чи інший найманий працівник, який займає високу посаду, може вимагати лише сплати грошової компенсації, але не свого поновлення на попередній посаді.</p> <p>Інше питання, яке заслуговує на увагу, стосується визнання прав профспілок та інших колективних прав цієї категорії найманих працівників, які займають високі посади. У цьому відношенні дуже важливо, щоб для цієї категорії найманих працівників було забезпечене право на заснування та вступ до організацій за власним вибором, а також право на участь у колективних переговорах згідно із сферою застосування Конвенцій №№ 87 та 98.</p>	
107.	<p>ТЗ 2009 (п. 142): Законодавці повинні дбати про збереження узгодженості між різними</p>	<p>1. Зауваження МОП 2009 не враховано. Зокрема, звертає увагу відсутність узгодженості у регулюванні питання трудових</p>

		<p>елементами трудового законодавства, щоб уникати прогалин та відповідної колізії норм і плутанини в тлумаченні.</p>	<p>відносин працівників із сімейними обов'язками. Так, окремими положеннями проекту визначаються певні гарантії у трудових відносинах жінок з дітьми. Однак, кодекс по-різному визначає вік дітей, у зв'язку з наявністю яких жінки мають відповідні гарантії: до трьох, чотирнадцяти, п'ятнадцяти років. Вбачається необхідним узгодити відповідні положення ТК 2015 між собою та одночасно врахувати положення Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудячих чоловіків і жінок: трудячі із сімейними обов'язками» щодо надання відповідних гарантій у трудових відносинах на рівних засадах жінкам і чоловікам, які мають сімейні обов'язки.</p>
108.		<p>ТЗ 2009 (п. 144): Законодавство про соціальний діалог і свободу асоціації. Проект Трудового кодексу повинен бути узгодженим із проектом Закону України «Про соціальний діалог», Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Законом України «Про організації роботодавців» (що зараз переглядається). Зокрема, КЕЗКР пропонує Урядові України: внести зміни у статтю 87 Цивільного кодексу України, щоб повністю гарантувати право працівників на створення їхніх організацій без попереднього дозволу; скасувати статтю 31 Закону України «Про організації роботодавців», яка передбачає, що контроль за господарською діяльністю організацій</p>	<ol style="list-style-type: none"> Питання соціального діалогу та свободи на об'єднання в проекті ТК 2015 не врегульовані та відносяться до сфери регулювання інших законодавчих актів. Пропозиції МОП 2009 щодо внесення змін до ст. 87 ЦК України, не враховано. Крім того, у 2012 році був прийнятий новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Положення зазначеного закону не містять норм щодо здійснення контролю органами державної влади над організаціями роботодавців.

	роботодавців та їх об'єднань здійснюються органами державної влади.	
--	---	--