

МІЖНАРОДНЕ БЮРО ПРАЦІ

ЗАПИСКА ЩОДО ТЕХНІЧНИХ КОМЕНТАРІВ

ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ВІД 2009 р.

ВСТУП

1. 29 жовтня 2008 р. Федерація роботодавців України звернулася до Міжнародного бюро праці у Женеві (далі – «Бюро») з проханням надати коментарі до проекту Трудового кодексу України (далі – «Проект»). 4 березня 2009 р. Бюро одержало переклад останньої редакції Проекту, наданий Головою Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці.
2. **Підготовка коментарів.** Бюро вивчило Проект у світлі як міжнародних трудових норм, так і порівняльного права та практики.
 - Відсутність коментарів щодо будь-якого конкретного положення не слід сприймати як таку, що означає конкретну думку щодо відповідності міжнародним трудовим нормам.
 - Коментарі надані без шкоди для будь-яких коментарів, які можуть бути надані органами МОП, що відповідають за нагляд за дотриманням міжнародних трудових норм.
 - Ряд коментарів, наведених нижче, подані у світлі норм МОП, зокрема Конвенцій, які Україна ще не ратифікувала, та Рекомендацій. Ці конкретні коментарі надані при тому розумінні, що в даному контексті ці норми вважаються не зобов'язуючими інструментами, а корисним орієнтиром. Норми МОП ухвалюються кваліфікованою більшістю делегатів, присутніх на Міжнародній конференції праці, отже, їхній зміст є рекомендованою МОП позитивною практикою, що прийнята на міжнародному рівні.
 - Слід зазначити, що деякі з поданих тут коментарів представлені на основі англійського перекладу, наданого Міжнародному бюро праці, тому вони можуть виявитися недоречними стосовно оригіналу тексту Проекту, складеного українською мовою.
3. **Консультативний процес.** Технічна допомога Бюро у галузі трудового законодавства спрямована на посилення залучення соціальних партнерів упродовж усього процесу реформи трудового законодавства. Це віддзеркалює центральне значення принципів соціального діалогу та трипартизму для МОП. Такий підхід також відповідає духові Конвенції № 144 про тристоронні консультації (міжнародні правові норми) (1976), яку ратифікувала Україна. Тому Бюро закликає всі три сторони соціального діалогу, а також Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики та праці обговорити ці коментарі з метою досягнення консенсусу щодо змісту проекту Трудового кодексу.
4. **Застосовні міжнародні трудові норми.** Україна ратифікувала 55 Конвенцій МОП (повний перелік наведено у Додатку 1).

5. Використання гендерно-нейтральної мови. МОП закликає держави-члени МОП у складанні текстів законодавчих документів додержуватися сучасних методів, у яких наголошується на бажаності використання у формулюваннях гендерно-нейтральної термінології.

ЗАГАЛЬНІ КОМЕНТАРІ ДО ПРОЕКТУ

6. Бюро вітає бажання авторів Проекту розробити всеосяжний текст трудового законодавства та докладені ними для цього зусилля. Бюро розуміє, що Проект є результатом тривалих дискусій та широкого соціального діалогу з метою досягнення відповідного балансу між інтересами різних зацікавлених сторін. Проте, за даних умов Проект має надто детальний та директивний характер і навряд чи залишає простір для динамічних колективних переговорів. Адже під час економічної кризи здатність пристосовуватися до швидких змін на ринку праці є критично важливою для підтримання зайнятості та збереження конкурентоспроможності підприємств. Через цю причину, а також тому, що справедливість і ефективність у захисті прав працівників якнайкраще забезпечується за допомогою менш складного законодавства, яке легко виконувати та застосовувати, Бюро настійно рекомендує раціоналізувати та спростити текст Проекту.
7. **Правила розроблення законодавчих документів.** Проект має логічну структуру. разом з тим, передова практика розроблення законодавчих документів диктує наступне.
- Більшість частин Проекту є надто детальними, тому, можливо, було б доречніше перенести деякі питання у вторинні нормативні акти, що будуть ухвалюватися згодом. Бюро дає тут кілька пропозицій щодо цього.
 - Деякі статті доволі довгі, що робить їх складними для розуміння. Рекомендується використовувати у текстах законодавчих документів просту мову та викладати текст короткими реченнями.
 - Всюди, де можливо, кожна стаття й пункт повинні містити лише одну ідею.
 - Деякі положення є зайвими, тому що вони просто повторюють інші аналогічні статті. Ці непотрібні повторення слід вилучити.
 - Щоб забезпечити зручність для читача, всі статті та пункти слід пронумерувати. Така систематична та ретельна нумерація дозволяє користувачам посилатися точно на конкретні положення. У теперішній формі Проект має непослідовний стиль нумерації: деякі пункти та абзаци Проекту не пронумеровані (наприклад, у статтях 5, 8, 10, 12 тощо); разом з тим, якщо положення містить лише один абзац, нумерації (номеру 1) слід уникати (наприклад, у статтях 9, 14, 32 тощо).
8. **Рівний доступ чоловіків і жінок до заходів, передбачених для працівників із сімейними обов'язками.**
- Деякі положення Проекту стосовно працівників із сімейними обов'язками ґрунтуються на тому припущенні, що догляд за дітьми є, головним чином, обов'язком жінок. Законодавчі норми, які відображають гендерно-упереджені припущення щодо ролі чоловіків і жінок у суспільстві й на роботі, заважають подальшому прогресу в досягненні гендерної рівності. Крім того, такий підхід є несумісним із нормами та цілями Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958) та Конвенції № 156 про працівників із сімейними обов'язками (1981), тоді як Україна ратифікувала обидві ці Конвенції. Тому деякі положення Проекту слід переглянути та привести у відповідність до цих

Конвенцій (наприклад, статті 47, 73, 118, 133, 198, 199, 254, 286, 288, 290 тощо). У цих коментарях наведено конкретні пропозиції щодо цього. Заходи, спрямовані на сприяння узгодженню трудових і сімейних обов'язків, повинні бути доступними рівною мірою для чоловіків і жінок, при цьому заходи захисту для жінок повинні бути обмежені заходами, необхідними для охорони материнства.

КОМЕНТАРІ ДО ОКРЕМИХ ЧАСТИН ПРОЕКТУ

КНИГА ПЕРША. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

9. Стаття 3. Основні засади правового регулювання трудових відносин

- **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.
- **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.

10. Стаття 4. Недопущення дискримінації у сфері праці

- 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.
- Друге речення **пункту 1** містить визначення сексуальних домагань. Проте, у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» сексуальні 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 визначення сексуальних домагань на робочому місці. У цьому законодавстві слід передбачити захист 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 р.), 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».¹

¹ <http://www.ilo.org/public/russian/dialogue/ifpdial/Ilg/main.htm>

- **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 тягаря доведення в таких випадках на роботодавця, принаймні тоді, коли позивачем констатована наявність достатньо серйозних доказів для порушення справи.
11. **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:
- 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»*.
- 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.
12. **Стаття 11. Система нормативно-правових та інших актів.** У пункті 4 згадані «інваліди». Щоб дотриматися термінології, яку заохочує 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.
13. **Стаття 12. Акти трудового законодавства.** У пункті 7 зазначений «центральный орган виконавчої влади з питань праці». Щоб забезпечити більшу ясність для користувачів, пропонується дати точну назву цього органу.
14. **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.
 - **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.*

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.
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 вилучити.
17. **Стаття 18. Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості.** Пропонується переформулювати пункт 2 в окреме положення, де зазначити загальний принцип тлумачення трудового законодавства, прийнятий у міжнародній та порівняльній практиці:

За наявності різних норм, що суперечать одна одній, застосовується норма, яка є найбільш сприятливою для працівників.

18. **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 віків (16, 15 і 14 років).

- **Пункти 2 і 3.** Протягом багатьох років КЕЗКР зауважував у своїх коментарях 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.

19. **Стаття 21. Основні права працівника.** Це положення є дуже довгим і може бути скорочено.

- **Пункт 1.2)** стосується права на рівні 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 занять. Тому цей пункт слід розширити так, щоб він охоплював усі умови зайнятості. Переглянута редакція могла б виглядати так:

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.

- **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.

- **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.

20. **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:

Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству і що безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю.

- **Пункт 3** є зайвим, тому що він просто повторює норму, яка встановлена у статті 115. Тому пропонується його вилучити.

21. **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.

22. **Стаття 27. Основні обов'язки роботодавця**

- 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, 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.
- **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.
- **Пункт 13.** Див., будь ласка, коментар до статті 1.19) щодо необхідності обмежити втручання працівників у право роботодавця на управління підприємством.

23. **Стаття 30. Право роботодавця на добір працівників.** У пункті 2 пропонується замінити слова «інформацію про їхній цивільний стан, особисте життя тощо» словами «особисту інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю».

24. **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, рекомендується ще раз оцінити корисність цієї норми, якщо не вилучити її.

25. **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 відображена 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.
26. **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 приватних агентств зайнятості, підготовлено публікацію МОП російською мовою *«Руководство по частным 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 зайнятості в Україні: посередництво у працевлаштуванні за кордоном»*, проект MOT/AGIS по боротьбі з впливом примусової праці на торгівлю людьми та проект MOT/MIGRANT).
27. **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 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 контактів із роботодавцями за допомогою регулярних відвідань

тощо та надання їм якісної послуги у заповненні вакансій в міру їхньої реєстрації.

- 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).

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 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.

КНИГА ДРУГА. ВИНИКНЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

29. **Стаття 38. Виникнення трудових відносин**
- **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, й речення 2 та 3 можна було б виключити, як такі, що містять зайві деталі.
 - **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 посилатися на дату, зазначену у заяві працівника.
30. **Стаття 40. Зміст трудового договору**
- **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.
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).
32. **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?

33. **Стаття 44. Трудова функція працівника**
 - **Пункти 2, 3 та 4** дуже детальні, що робить цю норму плутаною.
34. **Стаття 45. Виконання заступником керівника обов'язків керівника.** Це положення надто детальне. Роботодавець повинен мати більшу договірну свободу в організації заміни керівників.
35. **Стаття 47. Особи, для яких не встановлюється випробування**
 - Бюро рекомендує, щоб автори переглянули винятки з норми про строк випробування, які передбачені у **пп. 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.
 - У **пункті 7** слова «одиноких матерів (батьків)» слід замінити словами «одиноких батьків» або «одиноких матерів і батьків».
36. **Стаття 48. Строк випробування.** Бюро зазначає, що немає вказівки на термін попередження працівника роботодавцем про припинення трудових відносин під час строку випробування.
37. **Стаття 50. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.** У **пункті 3** встановлено, 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 посилатися на статтю 98? Тим не менш, залишається незрозумілим, якого порядку треба додержуватися.
38. **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.
39. **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?).
40. **Стаття 57. Обов'язок працівника стати до роботи**
 - **Пункт 1** у поданій редакції, як здається, не повністю узгоджений із статтею 38.2.

41. **Стаття 58. Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу**
- 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 переліку документів, які повинні подаватися першому роботодавцю, не ясна. Ці документи повинні подаватися роботодавцю в будь-яких випадках.
 - **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.
42. **Стаття 60. Перевірка під час прийняття на роботу. Пункт 2** повинен конкретно забороняти роботодавцеві запитувати у жінки, яка бажає одержати роботу, чи є вона вагітною.
43. **Стаття 66. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу.** У цій статті слід зазначити, що роботодавцям не дозволяється проводити тест на наявність вагітності.
44. **Стаття 70. Права сторін трудового договору, укладеного на визначений строк**
- 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 двотижневої перерви між двома договорами, то ніщо не заважатиме роботодавцям звертатися до цього виду трудових договорів, щоб уникати захисту, який впливає з 91-ї та наступних статей та з Конвенції № 158 про припинення трудових відносин, ратифікованої Україною.
 - 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.
45. **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.
46. **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.
47. **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.

48. **Стаття 76. Заборона змінювати умови трудового договору.** Пропонується змінити заголовок статті, вилучивши слово «заборона», тобто подати його так: «Зміна умов трудового договору».
49. **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».
- **Пункт 1, абзац 2.** Чому звертатися до трьох очевидців замість медичного висновку?
50. **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).
51. **Стаття 95. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.** Пункт 3 передбачає вкрай складні правила, а саме щодо надіслання заяви про розірвання договору, «засвідченої нотаріусом», тому було б корисно спростити його.
52. **Стаття 99. Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій у зв'язку зі скороченням.** Усі юридичні вимоги щодо звільнень у зв'язку зі скороченням слід спростити для користувачів (роботодавців і працівників), приводячи при цьому проект у відповідність до Конвенції № 158.
- **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.
53. **Стаття 100. Порядок звільнення у зв'язку зі скороченням.** Див., будь ласка, коментарі до статті 99 Проекту. Крім того, Бюро хотіло б обговорити наступні моменти:
- **Пункт 1.** Чому від роботодавців вимагається звільнити працівника у чотирьохмісячний 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.
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:
- 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 СНД². У деяких країнах це питання регулюється колективними угодами.
 - **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 визначає «переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення».
55. **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, вилучить, будь ласка застаріле посилення на «жертв нацистських переслідувань»). Найкраща практика, запропонована у Рекомендації № 166 про припинення трудових відносин, передбачає, що роботодавець вибирає 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).
56. **Стаття 109. Розірвання трудового договору з керівником юридичної особи на вимогу державної інспекції праці.** Інспекція праці має право накладати санкції на підприємство за порушення трудового законодавства. Проте, інспекція праці не може вимагати звільнення керівника. Прийняття рішення про санкції до відповідного керівника є прерогативою керівництва підприємства. Див., будь ласка, також коментарі до п. 1.7) статті 394.
57. **Стаття 114. Припинення трудових відносин у разі смерті працівника.** Формулювання 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.
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.

² База даних МОП щодо законодавства про припинення трудових відносин ([ILO Termination of Employment Legislation Database](#), тільки англійською мовою).

59. **Стаття 118. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.** Формулювання цього положення слід змінити так, щоб надати аналогічний захист працівникам і працівницям із сімейними обов'язками.

КНИГА ТРЕТЯ. УМОВИ ПРАЦІ

60. **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.
61. **Стаття 140. Заборона залучення до роботи в нічний час**
- Заборона залучення до роботи в нічний час вагітних жінок у пункті 1 має чудовий намір. Проте, якщо у вагітних жінок немає 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.
 - 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.
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.
63. **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.
64. **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 колективними угодами.
65. **Стаття 199. Відпустка без збереження 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?

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».
67. **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 безпосередніх переговорів між роботодавцем і працівником.
68. **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...».
69. **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 повноважень і компетенції останньої. Крім того, у другій частині пункту 4 пропонується після слів «Розмір мінімальної заробітної плати переглядається» додати слово «регулярно».
70. **Стаття 251. Вихідна допомога**
- **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).
 - 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.
71. **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.
72. **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.
73. **Стаття 276. Забезпечення працівників молоком і лікувально-профілактичним харчуванням.** Застаріле згадування про молоко слід вилучити з Проекту.
74. **Стаття 279. Розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань**

- 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:

«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...».

- Пропонується також змінити заголовок статті 279 так: «Облік, повідомлення та розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань».

КНИГА ЧЕТВЕРТА. ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ

75. **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 залучення жінок до підіймання 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 занять, 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.
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?
77. **Стаття 287. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.** 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.
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.

79. **Стаття 290. Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками.** Пункт 1 передбачає, що права або пільги, пов'язані з сімейними обов'язками, поширюються 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.
80. **Стаття 292. Заборона праці неповнолітніх осіб**
- 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.
 - Крім того, це положення передбачає, що під час виробничого навчання або виробничої практики *неповнолітні особи* можуть перебувати на виробництвах та робочих місцях, пов'язаних з важкими роботами і роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці (у тому числі підземними) не більше чотирьох годин на день. Можна було б привернути увагу авторів до *пункту 3 статті 3 Конвенції № 138*, який дозволяє особам віком *не молодше 16 років* працювати на небезпечних видах робіт за умови, що їхнє здоров'я, безпека та моральність повністю захищені й що вони отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.
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.
- **Пункт 2.1).** Чому роботодавці зобов'язані звільнити працівника у двомісячний термін після попередження?
 - **Пункт 2.2).** Обов'язок роботодавця повідомляти державну службу зайнятості про всі випадки звільнення слід вилучити як надто обтяжливе для малих підприємств.

КНИГА ШОСТА. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

82. Кілька статей Книги шостої можна було б змінити, тому що вони є дуже детальними й вельми довгими (це, наприклад, статті 334-342).
83. **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.

- Бюро розуміє, що у Верховній Раді готується проект Закону «Про соціальне партнерство». Який буде зв'язок між главою «Соціальний діалог» Трудового 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.
- 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.
- 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 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.

84. **Стаття 333. Основні принципи соціального діалогу.** У цій статті визначені 11 основних принципів, на яких має здійснюватися соціальний діалог. Іноді використане формулювання не несе чіткого юридичного сенсу. Наприклад, що означають наступні вислови: «... прийняття реальних зобов'язань», «відкритість і гласність»? Як на практиці забезпечувалося б дотримання цих принципів? Бюро не виключає, що цей коментар, можливо, доречний лише для англійської версії, а не для українського тексту.

85. **Стаття 334. Рівні та сторони соціального діалогу**

- Щоб сприяти добровільним переговорам відповідно до Конвенції МОП № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів (1949), ратифікованої Україною, пропонується змінити формулювання **пункту 1** наступним чином:
 - замінити слова «здійснюється» словами «*може здійснюватися*»;
 - додати після слова «рівнях» слова «*і на будь-якому іншому рівні, який сторони вважають за доречний*».
- У **пункті 2** перераховані сторони соціального діалогу на різних рівнях.
 - Як і в якому законі визначено поняття «всеукраїнські об'єднання професійних спілок»? У законі про профспілки? Якщо так, то було б корисно надати тут перехресне посилання на цей закон. Якщо ні, то,

безумовно, було б доцільно вказати значення цього поняття, щоб уникнути ризику неправильного тлумачення після прийняття Трудового кодексу й набуття ним чинності. Таке саме зауваження стосується вислову «всеукраїнські об'єднання роботодавців». Як організація одержує цей статус?

- Так само не ясно, що мається на увазі під висловом «що діють у кількох видах економічної діяльності, а в межах певного виду економічної діяльності...». В якій кількості видів економічної діяльності повинні діяти організації роботодавців і працівників, які претендують на статус «сторони соціального діалогу на національному рівні», щоб одержати цей статус? Було б важливо уточнити цей аспект процедури оцінювання репрезентативності соціальних партнерів.
- В абзаці 3 «локальний» рівень слід перейменувати у «рівень підприємства».
- Пункт 3 слід подати в окремому положенні про репрезентативність. Сюди можна також перенести положення, пов'язані з репрезентативністю, які викладені у п. 6 ст. 336.
 - Згідно з Проектом, загальними критеріями репрезентативності для профспілок та об'єднань роботодавців є «статус» цих організацій та чисельність їх членів. Це положення викликає два коментарі. Що мається на увазі під словом «статус»? Що стосується чисельності членів, то вона, хоча й є важливим критерієм, може виявитися недостатньою для вимірювання репрезентативності профспілок і організацій роботодавців, як показує порівняльне право і практика.
 - Бюро розуміє, що складові тристороннього процесу формулюють, у рамках дискусії щодо внесення змін до законів про організації роботодавців і профспілок, докладніші критерії репрезентативності як для організацій роботодавців, так і для організацій працівників. У цьому випадку було б доцільно зробити у Проекті перехресні посилання на ці два закони, щоб забезпечити узгодженість між різними законами.
 - Наглядові органи МОП рекомендують, щоб складові тристороннього процесу визначили об'єктивні, заздалегідь установлені та точні критерії репрезентативності організацій роботодавців і працівників із метою участі у національному соціальному діалозі та у колективних переговорах, а також порядок вимірювання, що гарантує об'єктивність і прозорість.

86. **Стаття 335. Форми соціального діалогу.** Ця стаття передбачає різні форми соціального діалогу, який охоплює всі форми переговорів і консультацій, чи то двостороннього, чи то тристороннього характеру, в тому числі колективні переговори. У статті не проводиться різниці між колективними переговорами, які є конкретним механізмом, спрямованим на укладення колективних угод, та іншими формами соціального діалогу (тристоронніми консультаціями на національному й територіальному рівнях, інформуванням і консультуванням працівників на робочому місці), які не спрямовані на укладення колективних угод. Хоча цей підхід є законним, у порівняльному праві та практиці часто проводиться чітка різниця між колективними переговорами та іншими формами соціального діалогу й консультаціями. Отже, можливо, автори Проекту захочуть розглянути питання про введення такого розрізнення у текст із самого початку, щоб уникнути плутанини між колективними переговорами та іншими формами соціального діалогу.

- У цій статті є кілька висловів, які вимагають зміни формулювання, тому що вони не несуть точного юридичного сенсу, наприклад:
 - пункт 2 - «з'ясування позицій»;

- **пункт 4** – «з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції».

87. **Стаття 336. Органи соціального діалогу.** У цій статті передбачено створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад (ТТСЕР).

- У **пунктах 3-6** дуже докладно визначений порядок призначення представників кожної сторони органів тристороннього соціального діалогу. На думку Бюро, хоча у законі треба встановити принцип призначення кожною стороною своїх представників в органах тристороннього соціального діалогу, врегулювання порядку призначення слід залишити у компетенції самих сторін. У цьому відношенні пункти 5 і 6 можна виключити, а регулювання питань, що в них розглядаються, - передати у ведення самих органів соціального діалогу. Зокрема, вони повинні заохочувати кожную сторону до забезпечення рівного представництва чоловіків і жінок в її делегації.
- **Пункт 3**, як здається, покладає ухвалення рішення про кількісний склад тристоронніх органів соціального діалогу на самі сторони соціального діалогу. Як здається, це суперечить п. 2 ст. 337, де зазначено, що «Національна рада об'єднує 45 членів...».

88. **Стаття 337. Порядок створення та склад НТСЕР. Пункт 2** стосується делегування сторонами своїх членів до Національної ради на основі критеріїв членства. Це положення вимагає двох коментарів:

- Хто перевірятиме цифри кількісного складу, подані заявниками-організаціями роботодавців і працівників?
- Який орган у разі спорів щодо репрезентативності має компетенцію для надання сторонам допомоги у врегулюванні їхніх спорів?

89. **Стаття 338. Функції та права Національної ради.** Ця стаття дуже важлива, тому що в ній визначена загальна архітектура національного тристороннього соціального діалогу та функції НТСЕР.

- **Пункт 1** говорить, що «Національна рада виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції». Як наголошувалося раніше, не ясно, кому Рада в першу чергу надає поради: Кабінетові Міністрів України або іншим директивним органам? Не ясно, що означає вислів «узгоджувальні функції»: узгодження між ким, з яких питань, в який спосіб? Слід нагадати, що в більшості випадків у порівняльній практиці аналогічні тристоронні інституції виконують дорадчу функцію для уряду, якому необхідно узнати думку соціальних партнерів, перш ніж формувати економічну та соціальну політику або ухвалювати закони.
- У **пункті 1** також викладене широке коло економічних і соціальних питань, якими НТСЕР повинна займатися, що показує бажання авторів Проекту надати Раді широкі повноваження. Бюро вітає такий підхід. Разом з тим, обране формулювання виглядає настільки загальним, що положення, пов'язані з компетенцією Ради, можуть виявитися складними для реалізації. Це зауваження ілюструють наступні приклади: «формування та реалізації державної соціально-економічної політики»; «нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку...»; «обсягів видатків на соціальні цілі у проекті Державного бюджету»; «впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду» тощо. Пропонується застосовувати точніші формулювання при перерахуванні

повноважень НТСЕР, щоб зміцнити її права та забезпечити її усталене функціонування. Як приклад точного визначення повноважень тристоронньої національної ради, нижче наведено формулювання, часто застосовуване у порівняльному законодавстві:

- *«Уряд направляє Національній тристоронній раді для отримання її висновків проекти законів, що стосуються соціальної та трудової політики, державного бюджету, ..., перш ніж подати їх до Парламенту»;*
- *«Національна тристороння рада обговорює проекти законів, готує свої висновки та подає їх Парламенту»;*
- *«Висновки Національної тристоронньої ради супроводжують проекти законів до їхнього прийняття Парламентом».*

- У п'ятому абзаці пункту 1 пропонується замінити слова «ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці» словами «питань співробітництва з Міжнародною організацією праці, зокрема щодо ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, у відношенні Конвенції № 144 про тристоронні консультації (міжнародні правові норми) (1976)». Конвенція № 144 Україною ратифікована.
- Третій абзац пункту 3 можна було б скоротити наступним чином: «одержувати від будь-якої юридичної особи інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань».

90. **Стаття 339. Організація діяльності Національної ради**

- Перший абзац пункту 2 можна було б викласти простіше, а саме: *«Пленарне засідання Національної ради проводиться не рідше як раз на три місяці. Позачергові засідання можуть проводитися на вимогу голови або будь-якої сторони Національної ради».*
- Третій абзац пункту 3 передбачає, що голова приймає рішення Національної ради про проведення консультацій та узгоджувальних процедур. Бюро хотіло б знати, чи є це положення сумісним із принципом функціонування НТСЕР на основі консультацій та співпраці між трьома сторонами.

91. **Стаття 343. Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди**

- У пункті 2 поняття «представники працівників», як здається, охоплює як профспілкових представників – представників, призначених або обраних профспілками, так і представників, обраних працівниками підприємства. Оскільки Україна зв'язана Конвенцією МОП № 135 про представників працівників (1971), доцільно було б установити, що колективні переговори та укладення колективних договорів та угод повинні залишатися виключною прерогативою профспілок. Представники працівників, належним чином обрані працівниками та уповноважені ними, можуть брати участь у колективних переговорах із роботодавцем і укласти договори та угоди лише у випадку відсутності профспілок на даному підприємстві.
- Пункт 3 надто великий, і його слід значно скоротити.

92. **Стаття 344. Підготовка до ведення колективних переговорів**

- Пункт 1 цієї статті передбачає право «первинних профспілок або первинних профспілкових організацій» на ведення колективних переговорів на рівні підприємства. Стаття 363 передбачає формування вимог працівників і містить посилання на представлення інтересів працівників на рівні підприємства первинними профспілковими організаціями. Не зрозуміло, однак, що означає термін «первинні профспілки або первинні профспілкові організації»: чи є вони

профспілковими організаційними структурами профспілки (профспілок) більш високого рівня? Чи включають вони так звані «автономні» спілки, які функціонують на рівні підприємства? У цьому відношенні Бюро рекомендує, щоб профспілки, які не є організаційними структурами профспілок більш високого рівня, не позбавлялися представницьких прав, зокрема прав на ведення колективних переговорів, на рівні підприємства. Тут проект можна було б удосконалити, щоб не залишати сумнівів у цьому відношенні.

- У пункті 1 пропонується замінити слова «на локальному (виробничому) рівні» словами «на рівні підприємства».
 - У третьому абзаці пункту 4 не ясно, хто перевірятиме «статус» усіх учасників об'єднаного представницького органу.
93. **Стаття 347. Колективний договір.** У пункті 2 значення вислову «її відокремлених структурних підрозділах» незрозуміле.
94. **Стаття 348. Зміст колективного договору.** Ця стаття містить дуже детальний перелік питань, які регулюються колективними договорами. У цьому переліку дуже багато повторень. Деякі з перерахованих питань можуть суперечити прерогативам керівництва – наприклад, щодо управління виробництвом та організації виробництва. Бюро пропонує повністю переглянути цей перелік, зробивши його коротшим і зрозумілішим.
95. **Стаття 349. Порядок укладення колективного договору, внесення змін до нього.** Це положення дуже довге, і його слід раціоналізувати.
- **Пункт 4:** навіщо позбавляти сторону, що відмовилася від участі у колективних переговорах, права підписання колективного договору, якщо зрештою вона приймає його умови?
 - **Пункт 5** важко зрозуміти.
 - У пункті 7 згадується орган, що відповідає за «реєстрацію» колективних договорів. У жодному положенні Проекту цей орган не визначений.
96. **Стаття 350. Дія колективного договору**
- У пункті 1 не ясно, що мається на увазі під висловом «окремлі його норми можуть поширюватися на інших осіб, визначених колективним договором»: які особи охоплюються цим формулюванням, і чому колективний договір повинен поширюватися на осіб поза межами юридичної особи, охопленої колективним договором?
 - **Пункт 3** передбачає, що колективні договори повинні укладатися щорічно, тоді як термін дії колективних договорів є прерогативою в першу чергу сторін договору. Крім того, з практичної точки зору було б небажаним створювати ситуацію, в якій сторони кожні 12 місяців неминуче опинялися б у конфліктній ситуації. Тому Бюро рекомендує дозволити соціальним партнерам самим приймати рішення щодо терміну дії своїх колективних договорів або принаймні передбачити триваліший термін дії. У доволі багатьох країн законодавство передбачає трирічний термін.
97. **Стаття 352. Колективні угоди.** Пункт 3 забороняє погіршувати «порівняно із законодавством та угодами вищого рівня становище працівників». Щоб уникнути повторень (як у п. 4 ст. 347), пропонується висловити в одному положенні Трудового кодексу загальну норму щодо ієрархії джерел регулювання праці.

98. **Стаття 353. Сторони колективних угод.** Щоб уникнути повторення ідеї, що викладена у пункті 3 та у пункті 3 статті 343, пропонується об'єднати ці положення та створити одне положення, загальне для всіх колективних договорів та угод.
99. **Стаття 354. Зміст колективної угоди.** Бюро вважає, що ця стаття потребує повного перегляду та значної раціоналізації.
- Дана стаття стосується змісту трьох видів колективних угод, а саме генеральної, галузевої (міжгалузевої) та територіальної. Вона містить довгий перелік питань, які мають охоплюватися цими угодами. Деякі з цих питань, як здається, не є сумісними з рисами ринкової економіки - наприклад, положення про забезпечення повної зайнятості, житлово-побутове забезпечення. Деякі інші положення дуже важко зрозуміти. Має місце дуже багато повторень.
 - Ієрархія трьох видів угод і взаємозв'язок між ними незрозумілі. Наприклад, чи є генеральні угоди якимись рамковими угодами, на основі яких соціальні партнери можуть вести переговори на нижчих рівнях (галузевому, територіальному та рівні підприємства)? Якщо так, то це треба було б зазначити у Проекті.
100. **Стаття 355. Дія колективної угоди**
- Сфера дії колективних угод – дуже чутливе питання у регулюванні соціально-трудових відносин. Стаття 355 передбачає принцип загального застосування всіх видів колективних угод – національної, галузевої, територіальної та рівня підприємства. Автори, як здається, вважають, що колективні угоди, які укладаються на всіх цих рівнях, є репрезентативними й тому можуть застосовуватися повсюдно. Цей підхід застосовується в деяких країнах, таких як Румунія. Проте, здається, його ставить під сумнів основна організація роботодавців (ФРУ). Інші країни, такі як Болгарія, Хорватія та Італія, застосовують іншу методику, за якою колективна угода є обов'язковою лише для сторін, що її підписали, та тих роботодавців і працівників, від імені яких вона укладена. Проте, в останній групі країн законодавство передбачає умову про поширення, за допомогою якої органи державної влади можуть поширювати дію всієї колективної угоди або виключно її частини на роботодавців і працівників, які спочатку не були нею охоплені, за певних умов, які передбачені у Рекомендації МОП № 91. Позиція Комітету експертів МОП полягає в тому, що обидва підходи сумісні з Конвенцією № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів (1949). Ураховуючи вищевикладене, Бюро пропонує авторам Проекту вступити у діалог із представниками роботодавців, щоб досягти консенсусу щодо того, якого підходу дотримуватися у регулюванні сфери дії колективних угод.
101. **Стаття 358. Контроль за виконанням колективного договору чи угоди.** Наскільки реалістичною є вимога у **пункті 4** про оприлюднення результатів виконання не рідше двох разів на рік?
102. **Стаття 363. Формування вимог працівників, профспілок.** Оскільки у **пункті 3** згадується Національна служба посередництва та примирення, то пропонується представити цю службу на початку Глави 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» (наприклад, вставити статтю 372 між статтями 362 і 363). Якщо є якийсь закон, що регулює діяльність цієї служби, слід дати перехресне посилання на нього.

103. **Стаття 364. Порядок і строки розгляду вимог працівників, профспілок.** Зазначені строки незрозумілі. Затримки, передбачені у **пунктах 1 і 3** (3 та 10 днів), слід виразити у «робочих» або «календарних» днях.
104. **Стаття 365. Момент виникнення колективного трудового спору, конфлікту.** У **пункті 3** не ясно, якої сторони стосується триденна затримка (у робочих або календарних днях?): лише Національної служби посередництва та примирення?
105. **Стаття 366. Примирні процедури**
- У **пунктах 1 і 2** згадується «трудовий арбітраж», який визначений у статті 370. Усі органи слід представити на початку глави, а не пояснити після кількох посилань у Проекті.
 - Чи потрібний **пункт 4**?
106. **Стаття 367. Примирна комісія.** У **пункті 2** пропонується зазначити, в яких днях рахуються строки – робочих або календарних.
107. **Стаття 368. Порядок вирішення колективного трудового спору примирною комісією.**
- У **пункті 1** пропонується зазначити, в яких днях рахуються строки – робочих або календарних.
 - **Пункти 2 і 3** можна об'єднати в один пункт.
 - **Пункт 7** є важким для розуміння і містить повторення (третьої та п'ятої абзаци).
 - **Стаття 370. Трудовий арбітраж.** Див., будь ласка, коментарі до статті 366. Крім того, пункт 4 викликає ряд запитань:
 - По-перше, характер взаємовідносин між трудовим арбітражем і Національною службою посередництва і примирення незрозумілий.
 - По-друге, сторони повинні здійснювати матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу, що може негативно впливати на його незалежність. Трудові арбітражі повинні мати можливість вести свою діяльність незалежно від сторін.
 - По-третє, у пункті 4 згадується участь членів трудового арбітражу у примирній процедурі. Це змішування арбітражу та примирення, можливо, є наслідком лише перекладу тексту англійською мовою, а в оригіналі тексту не існує.
108. **Стаття 371. Порядок вирішення колективного трудового спору, конфлікту трудовим арбітражем**
- У **пункті 2** пропонується зазначити, в яких днях рахуються строки – робочих чи календарних.
 - **Пункт 6** слід переформулювати, тому що він містить декілька ідей, причому іноді незрозумілих і суперечливих.
109. **Стаття 372. Національна служба посередництва і примирення.** З цього положення не ясно, яку роль відіграє ця служба у вирішенні та попередженні спорів. У цьому законі треба чітко визначити її зв'язок із примирними комісіями.
110. **Стаття 373. Страйк.** **Пункт 2** можна було б вилучити, тому що у ньому лише оголошується наступна стаття.
111. **Стаття 374. Оголошення та порядок проведення страйку.**

- У **пункті 1** передбачено, що рішення про оголошення страйку на рівні підприємства приймається представниками працівників або загальними зборами (конференцією) працівників. В останньому випадку це положення вимагає голосування більшістю працівників або двома третинами делегатів конференції. Комітет експертів раніше просив Уряд внести зміни до статті 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», яка передбачає, що рішення про оголошення страйку повинно бути підтримано більшістю найманих працівників або двома третинами делегатів конференції (79-та сесія КЕЗКР, 2008 р.). Трудовий кодекс замінить вищезгаданий закон. Рішення, що його пропонував Комітет раніше, полягало в тому, що, якщо законодавство вимагає голосування перед оголошенням страйку, то треба враховувати лише подані голоси, а більшість установити на розумному рівні (79-та сесія КЕЗКР, 2008 р.).
- **Пункт 1** також вимагає участі роботодавця у загальних зборах (конференції), скликаних для голосування щодо рішення про оголошення страйку, що створює можливість втручання у внутрішні справи профспілок на порушення статті 2 Конвенції № 98. Тому цю вимогу слід скасувати, а **пункт 1 статті 379** відповідним чином змінити.
- Що стосується страйків на національному, галузевому та територіальному рівнях, то положення цієї самої статті щодо потрібного кворуму й більшості є не дуже зрозумілими, але, як здається, передбачають необхідність забезпечення підтримки з боку більше половини відповідних працівників. У цьому відношенні слід нагадати, що вимога про те, що для оголошення страйку потрібно рішення з боку більше половини відповідних працівників, є надмірною й може дуже перешкоджати можливості проведення страйку. Цю статтю слід відповідним чином переробити, щоб забезпечити встановлення потрібного кворуму та більшості на розумному рівні.
- **Пункт 2** передбачає обов'язкове зазначення «приблизної» тривалості страйку. Слід пам'ятати, що працівники повинні мати право оголошувати страйк необмеженої тривалості. Тому слід розглянути питання про зміну формулювання цього положення.
- Відповідно до пункту 3, «перелік мінімуму необхідних робіт, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності юридичної особи та з безпекою людей, забезпеченням їх здоров'я і життєво важливих інтересів суспільства, визначається органом (особою), що очолює страйк, спільно із роботодавцем і відповідним органом виконавчої влади і органом місцевого самоврядування за участю Національної служби посередництва і примирення не пізніше, ніж за п'ять календарних днів до проведення страйку». Відповідно до **пункту 1 статті 377**, страйк, «оголошений при недотриманні вимог про проведення мінімуму необхідних робіт», є незаконним. Що стосується мінімуму послуг, Бюро хотіло б нагадати деякі основні принципи:
 - Встановлення мінімуму послуг у випадку страйку повинно бути можливо лише: (1) у послугах, припинення яких загрожувало б життю, особистій безпеці або здоров'ю всього населення або його частини (у точному значенні цього терміну – у життєво необхідних послугах); (2) у послугах, які не є життєво необхідними у точному значенні цього терміну, але там, де масштаб і тривалість страйку могли б призвести до гострої національної кризи, яка поставить під загрозу нормальні умови життя населення; (3) у комунальних послугах фундаментальної значущості; (4) для гарантування безпеки осіб та обладнання (мінімальні послуги з безпеки).

- Мінімум послуг повинен бути по-справжньому та виключно мінімумом, тобто таким, що обмежений операціями, які абсолютно необхідні для задоволення основних потреб населення або мінімальних вимог у цих послугах, при цьому ефективність здійснюваного тиску повинна підтримуватися.

- Було б украй бажано не проводити переговори про визначення та організацію мінімуму послуг під час трудового спору, щоб усі сторони могли вивчити питання з необхідною об'єктивністю та неупередженістю.

- Сторони могли б також передбачити створення об'єднаного або незалежного органу, відповідального за швидке, без формальностей вивчення труднощів, спричинених визначенням і застосуванням такого мінімуму послуг, і уповноваженого приймати здійснювані рішення.

- Будь-які розбіжності стосовно мінімуму послуг урегулює незалежний орган.

Ураховуючи вищезазначені міркування, рекомендується переглянути пункти 2 і 4.

112. **Стаття 375. Орган, що очолює страйк.** Бюро запитує, чи потрібний **пункт 3**, адже він повторює п. 3) ст. 374.
113. **Стаття 376. Вирішення колективного трудового спору під час страйку**
- **Пункт 3** містить очевидну норму, яку можна виключити.
 - У **пункті 5** згадані «істотні» умови. Такий абстрактний термін було б складно тлумачити на практиці: хто вирішує, що є істотним, а що – ні?
114. **Стаття 377. Визнання страйку незаконним.** У **пункті 1** слід змінити наступні положення:
- Перше речення слід переформулювати в активному стані: хто має право оголошувати страйк незаконним?
 - Абзаци 2 і 3, як такі, що повторюють одне й те саме.
 - Абзац 7, тому що мінімум послуг може встановлюватися лише у випадку страйку, який впливає на життєво необхідні послуги (наприклад, замість загальної заборони страйків) та комунальні послуги.
115. **Стаття 378. Порядок визнання страйку незаконним.** У **пункті 1** строк повинен бути зазначений у «робочих» або «календарних» днях.
116. **Стаття 379. Заборона проведення страйку**
- **Пункт 1**, де наведено перелік ситуацій, в яких страйк може бути заборонений, слід переглянути у відповідності з нормами та принципами МОП. Наглядові органи МОП визначили життєво необхідні послуги та надзвичайні ситуації. Життєво необхідні послуги – це «послуги, припинення яких загрожувало б життю, особистій безпеці або здоров'ю всього населення або його частини». Надзвичайні ситуації – це «гостра національна криза, серйозний конфлікт і загальнонаціональне стихійне лихо». Докладніше див. у коментарі до статті 374.
 - **Пункт 2** також слід змінити, тому що заборона страйку охоплює великі – та неточні – категорії працівників, зокрема працівників «органів державної влади» та «органів правопорядку».
117. **Стаття 380. Вирішення трудового спору у випадках заборони проведення страйку.** Пропонується додати до цієї статті положення, яке б забезпечило, щоб

працівникам, яким відмовлено у праві на страйк (військовослужбовцям, працівникам судової влади тощо), надавалися компенсаційні гарантії, такі як належна та швидка примирна процедура та арбітраж із метою розгляду їхніх скарг і дієвого реагування на них. Судова процедура повинна застосовувати як крайній захід.

118. **Стаття 381. Гарантії для працівників під час страйку. Пункт 3** передбачає вирішення проблеми виплати заробітної плати лише в судовому порядку. Авторам слід також передбачити альтернативні заходи, наприклад, через Національну службу посередництва і примирення.
119. **Стаття 382. Заборона локауту.** У порівняльному праві та практиці локаути не призводять до припинення дії трудових договорів працівників. Локаути призводять до призупинення трудових відносин доти, доки захід не закінчиться. Авторам рекомендується включити до Проекту визначення локауту, щоб уникнути плутанини та непорозуміння.
120. **Стаття 383. Наслідки участі працівників у страйку, визнаному судом незаконним**
- **Пункт 1** передбачає, що учасники страйку, визнаного судом незаконним, несуть відповідальність згідно з законом. Аналогічна норма міститься у статті 30 чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.). Хоча обсяг такої відповідальності у цих текстах не зазначений, КЕЗКР у своєму безпосередньому запиті, адресованому Урядові, відзначив, що розділ 293 Кримінального кодексу передбачає, що організація групових дій, що призвели до грубого порушення громадського порядку або суттєвого порушення роботи транспорту, підприємства, установи чи організації, караються арештом на строк до шести місяців, що передбачає обов'язок виконувати обов'язкову працю. КЕЗКР запропонував Урядові уточнити, чи поширюється дія розділу 293 Кримінального кодексу на учасників незаконних страйків і, якщо поширюється, то надати інформацію про її практичне застосування. Якщо це так, то вищезазначені норми можуть спричинити порушення питання про їхню відповідність статті 1(d) Конвенції № 105, яка прямо забороняє використання примусової або обов'язкової праці як покарання за участь у страйках. У цьому відношенні авторам рекомендується чітко виключити з пункту 1 статті 383 можливість застосування каральних санкцій (які передбачають обов'язкову працю) за самий факт організації мирного страйку або участь у ньому відповідно до Конвенції № 105 та принципів МОП стосовно свободи асоціації.
 - **Пункт 2** говорить, що час участі працівників у незаконному страйку не оплачується. Пропонується, щоб в окремому положенні Проекту був відображений принцип, за яким час страйку (законного чи незаконного) працівникам не оплачується.

КНИГА СЬОМА. НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

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.

- 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).
- 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 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.

122. **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.
123. **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 готувати на основі інформації, надаваної інспекторами праці в їхніх регулярних звітах центральному інспекційному органу.
124. **Стаття 387. Розмежування функцій державного нагляду і контролю.** Див., будь ласка, коментарі до статті 385 – різниця незрозуміла.
125. **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 підкріплення громадської незалежної інспекції праці. Наприклад, лише державний орган повинен мати право:
- 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.

126. **Стаття 391. Орган державного нагляду за дотриманням трудового законодавства**

- У **пункті 1** пропонується замінити слова «територіальні органи» словами «територіальні інспекції праці».
- 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, спрямована на забезпечення того, щоби штат інспекції праці був достатнім для задоволення зазначених потреб.
- 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».

127. **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.

- **Статтю 392** можна було б назвати «Функції державної інспекції праці» та включити в неї основні функції стосовно запобіжної та правозастосовної ролей інспекції, зокрема:
 - 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).
- **Статтю 393** можна було б назвати «Задачі [або обов'язки] державних 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).
 - 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 якійсь 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.

128. **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:

- Перше речення можна було змінити наступним чином: «Державні інспектори праці з належними посвідченнями, здійснюючи свої повноваження, мають право:».
- У пункті 1.2) встановлена можливість відвідання «в установленому законом 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.
- 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».
- Пункт 1.8) міг би конкретно містити згадку про вдосконалення статистики з розбивкою за статтю.
- 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:
«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».
- Пропонується додати нове повноваження, згідно зі статтею 14 Конвенції № 81:
x) отримувати інформацію щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у тих випадках і таким чином, як це приписано (дати посилання на національне законодавство з цього питання).
- 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:
 - 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.

129. **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.

- У **пункті 1.3)** слід також зазначити, що інспектори праці зобов'язані не повідомляти роботодавця або його чи її представника про те, що інспекційна перевірка проводиться після отримання скарги.
- Формулювання **пункту 2** повинно прямо забороняти інспекторам праці мати безпосередню або опосередковану участь у суб'єкті, який підлягає перевірці.

130. **Стаття 396. Незалежність державних інспекторів праці**

- 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.
 - Друге речення у **пункті 3** («Незалежність державних інспекторів праці...») можна було б перенести в кінець пункту 1.
 - **Пункт 3** можна було б змінити наступним чином (чи існує в Україні формений одяг інспекторів праці?):
Державні інспектори праці мають посвідчення та особисту печатку.
 - Пропонується додати в кінець **пункту 4** текст пункту 2 статті 11 Конвенції № 81 (відшкодування витрат).
131. **Стаття 397. Порядок проведення перевірок органами державного нагляду за дотриманням трудового законодавства.** Пропонується змінити заголовок наступним чином: «Перевірки, що проводяться...».
- **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 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.
132. **Стаття 398. Оскарження рішень державного інспектора праці**
- **Пункт 1** передбачає дві можливості оскарження – «в порядку підлеглості чи до суду». Цей вибір процедур слід уточнити: адміністративна процедура має бути вичерпана, перш ніж звертатися до суду?
 - **Пункти 1 і 2** слід переформулювати, тому що в них повторюється місячний строк оскарження рішень інспектора праці.
 - У **пунктах 3 та 5** слід зазначити, в яких днях рахуються строки – «робочих» або «календарних».
133. **Стаття 399. Відповідальність за перешкодження діяльності державних інспекторів праці.** Див., будь ласка, коментарі до пп. 12 п. 1 ст. 394.

КНИГА ВОСЬМА. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

134. **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».
135. **Стаття 410. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди.** **Пункт 5** передбачає фінансову санкцію за розкрадання захищеного паперу або інших захисних засобів у п'ятитисячкратному розміру собівартості цих цінностей. Хоча санкції спрямовані на стримування, множити собівартість шкоди на 5000 – це надмірно.

136. **Стаття 411. Порядок відшкодування шкоди.** За умовами пункту 2 Рекомендації № 85 про охорону заробітної плати (1949), яка доповнює Конвенцію № 95 про охорону заробітної плати, ратифіковану Україною, відрахування з заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, що належить роботодавцеві, повинні дозволятися лише за умови, що:
- а) може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник;
 - б) сума таких відрахувань має бути помірною і не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди;
 - в) до прийняття рішення про здійснення відрахування зацікавленому працівникові має бути надано відповідну можливість показати причину, з якої це відрахування не повинно здійснюватися.
- На цій основі авторам рекомендується переглянути всі положення, що регулюють відрахування 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.:](#)

«[...] Згідно з правом і практикою кількох країн, таких як Аргентина, Бразилія, 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. [...]»

КНИГА ДЕВ'ЯТА. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

137. **Обов'язок доказування**
- 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.
138. **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.
139. **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.
140. **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.

141. **Стаття 436. Рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи або переведенням на іншу роботу**

- **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.
- **Пункт 6.** Це положення було б складно виконати на практиці. Пропонується дозволити суду приймати рішення про суму компенсації, яка має бути виплачена працівнику.

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

142. Законодавці повинні дбати про збереження узгодженості між різними елементами трудового законодавства, щоб уникати прогалин та відповідної колізії норм і плутанини в тлумаченні.

143. **Рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.** 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 цінності визначається на основі об'єктивних критеріїв, не пов'язаних із статтю працівників, таких як умови праці, кваліфікація, обов'язки та старанність.

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 роботодавців та їх об'єднань здійснюється органами державної влади.

МБП, квітень 2009 р.

Додаток 1
Перелік конвенцій МОП, ратифікованих Україною
(джерело: ILOLEX - 10.03.2009)

Конвенція	Дата ратифікації	Статус
№2. Конвенція про безробіття (1919)	16.05.1994	ратифікована
№10. Конвенція про мінімальний вік у сільському господарстві (1921)	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
№11. Конвенція про право на об'єднання у сільському господарстві (1921)	14.09.1956	ратифікована
№14. Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості (1921)	19.06.1968	ратифікована
№15. Конвенція про мінімальний вік допуску підлітків на роботу в якості вантажників вугілля або кочегарів на флоті (1921)	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
№16. Конвенція про обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден (1921)	14.09.1956	ратифікована
№23. Конвенція про репатріацію моряків (1926)	17.06.1970	ратифікована
№27. Конвенція про зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на судах (1929)	17.06.1970	ратифікована
№29. Конвенція про примусову працю (1930)	10.08.1956	ратифікована
№39. Конвенція про захист докерів від нещасних випадків (переглянута) (1932)	17.06.1970	ратифікована
№45. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах (1935)	04.08.1961	ратифікована
№47. Конвенція про сорокагодинний робочий тиждень (1935)	10.08.1956	ратифікована
№52. Конвенція про оплачувані відпустки (1936)	14.09.1956	денонсована 25.10.2001
№58. Конвенція про мінімальний вік для роботи в морі (переглянута) (1936)	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
№59. Конвенція про мінімальний вік у промисловості (переглянута) (1937)	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
№60. Конвенція про мінімальний вік на непромислових роботах (переглянута) (1937)	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
№69. Конвенція про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію (1946)	17.06.1970	ратифікована
№73. Конвенція про медичний огляд моряків (1946)	17.06.1970	ратифікована
№77. Конвенція про медичний огляд підлітків у промисловості (1946)	14.09.1956	ратифікована
№78. Конвенція про медичний огляд підлітків на непромислових роботах (1946)	14.09.1956	ратифікована
№79. Конвенція про нічну працю підлітків на непромислових роботах (1946)	14.09.1956	ратифікована
№81. Конвенція про інспекцію праці (1947)	10.11.2004	ратифікована
№87. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (1948)	14.09.1956	ратифікована
№90. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (1948)	14.09.1956	ратифікована
№92. Конвенція про приміщення для екіпажу (переглянута) (1949)	17.06.1970	ратифікована
№95. Конвенція про охорону заробітної плати (1949)	04.08.1961	ратифікована
№98. Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів (1949)	14.09.1956	ратифікована

№100. Конвенція про рівну винагороду (1951)	10.08.1956	ратифікована
№103. Конвенція про охорону материнства (переглянута) (1952)	14.09.1956	ратифікована
№105. Конвенція про скасування примусової праці (1957)	14.12.2000	ратифікована
№106. Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (1957)	19.06.1968	ратифікована
№108. Конвенція про посвідчення особи моряків (1958)	17.06.1970	ратифікована
№111. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (1958)	04.08.1961	ратифікована
№112. Конвенція про мінімальний вік рибалок (1959)	04.08.1961	денонсована 03.05.1979
№113. Конвенція про медичний огляд рибалок (1959)	17.06.1970	ратифікована
№115. Конвенція про захист від радіації (1960)	19.06.1968	ратифікована
№116. Конвенція про перегляд заключних статей (1961)	17.06.1970	ратифікована
№119. Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями (1963)	17.06.1970	ратифікована
№120. Конвенція про гігієну в торгівлі та установах (1964)	19.06.1968	ратифікована
№122. Конвенція про політику в галузі зайнятості (1964)	19.06.1968	ратифікована
№123. Конвенція про мінімальний вік допуску на підземні роботи (1965)	17.06.1970	денонсована 30.07.1980
№124. Конвенція про медичний огляд молодих людей для підземних робіт (1965)	17.06.1970	ратифікована
№126. Конвенція про приміщення для рибалок на борту суден (1966)	17.06.1970	ратифікована
№129. Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві (1969)	10.11.2004	ратифікована
№131. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати (1970)	01.03.2006	ратифікована
№132. Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) (1970)	25.10.2001	ратифікована
№133. Конвенція про приміщення для екіпажу (додаткові положення) (1970)	24.08.1993	ратифікована
№135. Конвенція про представників працівників (1971)	03.09.2003	ратифікована
№138. Конвенція про мінімальний вік (1973)	03.05.1979	ратифікована
№140. Конвенція про оплачувані відпустки (1974)	07.03.2003	ратифікована
№142. Конвенція про розвиток людських ресурсів (1975)	03.05.1979	ратифікована
№144. Конвенція про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (1976)	16.05.1994	ратифікована
№147. Конвенція про мінімальні норми в торговельному флоті (1976)	17.03.1994	ратифікована
№149. Конвенція про сестринський персонал (1977)	03.05.1979	ратифікована
№150. Конвенція про адміністрацію праці (1978)	10.11.2004	ратифікована
№153. Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (1979)	09.06.2008	ратифікована
№154. Конвенція про колективні переговори (1981)	16.05.1994	ратифікована
№156. Конвенція про працівників із сімейними обов'язками (1981)	11.04.2000	ратифікована
№158. Конвенція про припинення трудових відносин (1982)	16.05.1994	ратифікована
№159. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983)	15.05.2003	ратифікована
№160. Конвенція про статистику праці (1985)	15.08.1991	ратифікована
№173. Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (1982)	01.03.2006	ратифікована
№182. Конвенція про найгірші форми дитячої праці (1999)	14.12.2000	ратифікована

Ратифіковано: 55. Умовно ратифіковано: 0. Оголошено застосовними: 0. Денонсовано: 8

Додаткові коментарі, надані Бюро МОП з питань діяльності роботодавців

Ураховуючи, що запит щодо технічних коментарів до проекту Трудового кодексу був складений Федерацією роботодавців України (ФРУ), Бюро вирішило, що буде доречно, якщо Бюро МОП з питань діяльності роботодавців (АКТЕМП) надасть коментарі до цього проекту з власної точки зору. Ці коментарі викладені нижче.

Загальні коментарі

1. Поданий проект є настільки директивним, що він абсолютно не залишає роботодавцю гнучкості у прийнятті будь-яких рішень щодо належного управління підприємством. Під час фінансової кризи таке приписування лише погіршить ситуацію.
2. Немає належного балансу між правами роботодавців і працівників.
3. Проект відображає не відкриту економіку, а більш централізований режим, яким володіє та керує держава.
4. Запропоновані у такій великій кількості захисні застереження для неповнолітніх, жінок і батьків із сімейними обов'язками є настільки далекосяжними, що принцип «непередбачених наслідків» повинен зрештою застосовуватися зі шкодою для цих категорій працівників.
5. Здатність третьої сторони приймати обов'язкові для виконання рішення у спорі інтересів (тобто визначати, скільки підприємство повинно виплатити) є недоцільною.
6. Кількість і складність прав на відпустку – на межі незвичайного.
7. Проект є надмірно детальним і директивним, тому корисно було б його значно скоротити та спростити.

Конкретні коментарі

Книга перша. Загальні положення

1. **Стаття 31** (Відмова у прийнятті на роботу). Пункт 1 («Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу») та пункт 3 («Відмова у прийнятті працівника на роботу має бути письмово обґрунтована») є дуже дивними. Чи зобов'язані роботодавці у принципі приймати працівників на роботу на їхнє прохання?

Книга друга. Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір.

Докладні положення цієї Книги, якщо вони залишаться у нинішньому вигляді, можуть знеохотити роботодавців від створення робочих місць (офіційних).

2. **Стаття 47** (Особи, для яких не встановлюється випробування). Чому випробування обмежується в такий спосіб?
3. **Стаття 48** (Строк випробування). Чому такі короткі строки випробування, наприклад, для робітників - не більше місяця?
4. **Стаття 85(3)** покладає на роботодавця майже неможливий обов'язок визначати, коли слід платити комусь, хто не може працювати через сп'яніння, виходячи з твердження, що «стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів».
5. **Стаття 108** (Відсутність працівника на роботі понад чотири місяці). Чи означає це положення, що відсутність на роботі (без будь-якої інформації про причини відсутності) вважається підставою для розірвання трудового договору лише в тому випадку, якщо вона триває більше чотирьох місяців (отже, наприклад, розірвання трудового договору через три місяці в даному випадку неможливе?).
6. **Стаття 118** (Заборона звільнення матерів). Деякі з цих обмежень виглядають надмірними, зокрема заборона звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15

років. Навряд чи можна уявити, що за таким обставин малі компанії найматимуть жінок дітородного віку.

7. **Стаття 122(2)** дозволяє працівнику (та його представнику) практично блокувати будь-які дисциплінарні слухання, тому що «в разі відсутності працівника (його представника) розгляд запиту роботодавця відкладається».

8. Установлена у **статті 125** заборона на надання третім особам *будь-якої* інформації про причини звільнення або інших відомостей про працівника означає, що належне наведення довідок наступним роботодавцем буде заблоковано.

Книга третя. Умови праці. Умови праці, наведені тут, особливо щодо робочого часу, часу відпочинку та відпусток, виглядають надто щедрими та не враховують вартісні наслідки для роботодавців.

9. **Стаття 131(3)** усуває будь-яку гнучкість для роботодавця, який намагається зберегти робочі місця у період фінансової кризи, оскільки цей пункт передбачає, що зменшення тривалості тижневої норми робочого часу не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці.

10. **Стаття 142 (4)** також усуває гнучкість, потрібну для реагування на сплески – або падіння – потреб у продукції. Заборона встановлення графіків змінності на строк менш як один місяць є зайвим зазіханням на потребу роботодавця в ефективному управлінні.

11. **Стаття 144 (та 231)** – ще один приклад зайвого приписування, яке вимагає від роботодавця оплачувати додатково 20% суми оплати праці у випадку поділу робочого дня на частини – незалежно від потреб бізнесу або бажання працівників.

12. Загальні обмеження на надурочні роботи (**Статті 149–154**) можуть перешкодити конкурентоспроможності України.

13. **Стаття 151** (Обмеження надурочних робіт). Говорити, як це зроблено тут, що «надурочні роботи, як правило, не допускаються», навряд чи відповідає вимогам конкурентного виробництва.

Книга шоста. Колективні трудові відносини. Сфера найбільших дисбалансів між правами роботодавців і працівників, однак, лежить у положеннях, які стосуються страйків і локаутів.

14. **Стаття 343, пункт 4** (колективні переговори). Обов'язковий характер колективних переговорів («Колективні переговори є обов'язковими, якщо з такою пропозицією виступила одна із сторін. Ухилення від колективних переговорів тягне за собою відповідальність, встановлену законом.»), передбачений тут, суперечить принципу «добровільних переговорів», установленому в статті 4 Конвенції № 98.

15. **Стаття 351** (Обов'язок роботодавця щодо ознайомлення працівників з умовами колективного договору). Чому роботодавець має бути зобов'язаний «знайомити» працівників із колективним договором? Це має бути функцією скоріше представників працівників / профспілки, які уклали цей договір.

16. Право на колективний трудовий спір щодо укладення колективного договору повинно бути доступним для обох сторін. Повна заборона можливості використання роботодавцем локауту, встановлена **статтею 382**, позбавляє роботодавця всіх прав на керування спором щодо укладення колективного договору.

17. Як здається, має місце докорінне неправильне розуміння авторами проекту правового статусу працівника, який страйкує або підданий локауту. Локаут – усупереч тому, що заявлено у статті 382 – *не є* звільненням, а слугує (як і страйк) для призупинення трудових відносин до закінчення спору – після чого трудові відносини продовжуються, немовби ніякої перерви не було.

18. Тому краще визначення локауту відповідало б наступним принципам:

Локаут означає акт, який –

а) є актом з боку роботодавця –

- i) з закриття місця діяльності роботодавця або призупинення чи припинення діяльності роботодавця або будь-якої сфери цього бізнесу; або
 - ii) з зупинення праці будь-яких працівників; або
 - iii) з розірвання деяких або всіх трудових договорів роботодавця; або
 - iv) з відмови у прийнятті або неприйнятті працівників на будь-яку роботу, на яку роботодавець зазвичай наймає працівників;
- б) що здійснюється з метою примусити працівників або допомогти іншому роботодавцеві примусити працівників
- i) прийняти умови наймання або
 - ii) виконати вимоги, поставлені роботодавцем.

Звичайно, слід внести відповідні зміни до положень, які забезпечують рівне ставлення до роботодавців та працівників стосовно повідомлення про страйк, локаут і питань законності чи незаконності тощо.