

**СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН**  
**репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок**  
**на національному рівні**  
**(СПО об'єднань профспілок )**

---

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001  
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00  
[spo.fpsu.org.ua](http://spo.fpsu.org.ua), e-mail: [fpsu@fpsu.org.ua](mailto:fpsu@fpsu.org.ua), [spop@fpsu.org.ua](mailto:spop@fpsu.org.ua)

13.01.2020 № 01-12/32-енд

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

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

**Народним депутатам України:  
Арсенюку О.О.,  
Бабенку М.В.,  
Гривку С.Д.,  
Королевській Н.Ю.,  
Остапенку А.Д.,  
Струневичу В. О.,  
Тимошенко Ю.В.,  
Цимбалюку М.М.**

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, який представляє 7 мільйонів працівників, вимагає від народних депутатів України, членів Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів **винесення висновку про повернення Кабінету Міністрів України, як суб'єкту законодавчій ініціативи, проекту Закону України «Про працю» (реєстр. № 2708) без його включення до порядку денного та розгляду на пленарному засіданні на підставі частини другої статті 94 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», як такого, що суперечить Конституції України, актам міжнародного права, ратифікованим Україною.**

Звертаємо увагу народних депутатів України, що такий доленосний законодавчий акт, який стосується трудових, соціальних прав громадян, вноситься суб'єктом законодавчої ініціативи кулуарно, без своєчасного оприлюднення та широкого обговорення. Кабінет Міністрів України в порушення законів України «Про Кабінет Міністрів України», «Про соціальний діалог», Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері

господарської діяльності», Регламенту Кабінету Міністрів України та Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки, не проводив узгоджувальної процедури зі СПО об'єднань профспілок щодо проекту Закону України «Про працю» у розумний термін, не оприлюднювався як регуляторний акт у визначений цим законом строк. Законопроект був надісланий 28.12.2019 його розробником за півтори години до засідання Уряду, яким його схвалено без урахування позиції профспілок.

У цьому зв'язку наголошуємо, що однією із стратегічних цілей політичного діалогу і співробітництва між Україною та ЄС визначено дотримання і зміцнення принципу поваги прав людини і основних свобод.

Україна визнала, приєдналася і ратифікувала більшість найважливіших міжнародних актів у цій сфері, які зобов'язують державу дотримуватися, в тому числі, і права людини на достатній рівень життя, свободу від примусової і рабської праці, на об'єднання в професійні спілки, їх незалежність, безперешкодне функціонування і на соціальний діалог.

Привертаємо також увагу, що Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 року. Більшість чинних конвенцій МОП Україною ратифіковано ще за часів СРСР. Зокрема, це ратифіковані: у 1956 році конвенції № 29 Про примусову чи обов'язкову працю», №87 «Про свободу асоціації і захисту прав на організацію», № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»; у 1961 році конвенцію №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»; у 1979 році конвенцію № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу». Конвенції і рекомендації МОП встановлюють загально визнані у світі мінімальні трудові, соціально-економічні гарантії. Дотримання та врахування їх положень є обов'язком держави і пріоритетом при формуванні і реалізації соціально-економічної політики.

Разом з тим, запропонованим Урядом України законопроектом (пункт 4 глави Х «Прикінцеві положення») пропонується встановити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України. Це може означати і денонсацію ратифікованих Україною конвенцій МОП, що є неприпустимим та призведе до втрати авторитету України у світовій спільноті.

Слід зазначити, що проект закону «Про працю» (реєстр. № 2708) не відповідає і меті законопроекту, визначеній Урядом України як суб'єктом законодавчої ініціативи, у забезпеченні рівності сторін трудового договору, підвищенні конкурентоспроможності бізнесу та його виходу на нові ринки, збільшення притоку інвестицій в Україну та створенню легальних робочих місць для українців.

Навпаки, внесений Кабінетом Міністрів України від імені держави проект, різко звужуючи коло норм прямого державного регулювання і водночас – ліквідуючи наявні у законодавстві механізми узгодження інтересів та попередження колективних трудових конфліктів, провокує перманентне протистояння на рівні «роботодавець – працівник» і «роботодавець – профспілка), масові звернення до судів, масштабні суспільні збурення у регіонах, в галузях та на національному рівні, змушує профспілки переходити

до «силових» форм боротьби за трудові права, розширення застосування страйків з завідомо негативними наслідками та втратами для підприємств та економіки України в цілому.

Впровадження законопроектом спрощеної процедури звільнення працівників лише за бажанням роботодавця при запланованій Урядом великій та малій приватизації державних підприємств призведе до масових вивільнень працівників і ще більш масштабної трудової міграції, що фактично унеможливить економічне зростання країни.

Аналіз законопроекту свідчить, що в порушення статей 1, 3, 43 Конституції України ним запроваджуються механізми руйнації України як соціальної і правової держави через фактично повне нівелювання ролі держави в регулюванні трудових відносин, утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головного обов'язку держави.

Нові форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, що «мають пріоритет над нормами Закону», та сам Закон звучує порівняно з чинним законодавством зміст та обсяг існуючих прав і мінімальних гарантій працівників, порушує статті 22, 64 Конституції України, зокрема принципи верховенства права та його складових – соціальної справедливості та правової визначеності у правотворчій діяльності (стаття 8 Конституції України).

Окремі норми, що вільно трактують взаємовідносини між роботодавцем і працівником містять ознаки примусової праці та стимулюють її застосування, чим порушуються стаття 43 Конституції України та Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю».

Фактичне вилучення професійних спілок з соціального діалогу як на національному рівні, так на рівні трудового колективу – це порушення державою Україною основного принципу, покладеного в основу діяльності Міжнародної організації праці, «принципу свободи об'єднання», та зобов'язання МОП щодо «дійсного визнання права на колективні переговори, спільних дій адміністрації і працівників у справі постійного покращення організації виробництва і співробітництва працівників і роботодавців в підготовці і застосуванні заходів соціального і економічного порядку» (Статут МОП). Це порушення особливо рельєфно виділяється на фоні норм Конвенції МОП № 135, якою однозначно встановлено – представниками працівників апріорі є професійні спілки, і лише у разі їх відсутності – такими можуть бути вільно обрані представники.

Більш докладний аналіз законопроекту щодо невідповідності окремих його норм Конституції України та актам міжнародного права, ратифікованих Україною, додається.

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні визнає необхідність реформування трудового законодавства.

Разом з тим, комплексні реформаторські перетворення вимагають широкої публічної дискусії і фахового обговорення цілей, завдань і очікуваних результатів для суспільства, пошуку консенсусу при прийнятті відповідальних рішень. У сфері економічних і соціально-трудова відносин таким механізмом повинен був стати конструктивний і рівноправний соціальний діалог влади з

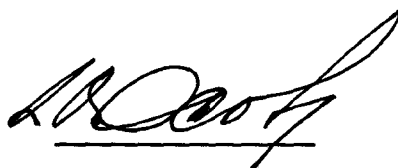
роботодавцями та профспілками, як єдиними правозахисними організаціями у сфері трудових відносин.

**СПО об'єднань профспілок вимагає дотримання суб'єктами законодавчої ініціативи Конституції України та міжнародних актів, ратифікованих Україною.**

Ми готові на вироблення певних компромісних рішень і у цивілізаційний спосіб врегулювати спірні позиції щодо реформування трудового законодавства з представниками влади і роботодавців, проте на основі зареєстрованих у Верховній Раді України проектів Трудового кодексу України (реєстр. № 2410) та Кодексу України про працю (реєстр. № 2410-1), норми яких в переважній більшості пройшли експертизу в Міжнародній організації праці та у повній мірі відповідають стану розвитку трудових відносин в країні з перехідною економікою.

Додаток: правовий аналіз проекту закону «Про працю» (реєстр. № 2708) на 8 арк.

**Федерація профспілок України**  
Голова ФПУ



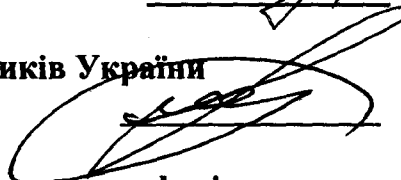
**Григорій Осовий**

**Голова Конфедерація вільних профспілок України**



**Михайло Волинець**

**Федерація профспілок транспортників України**  
Голова ФПТУ



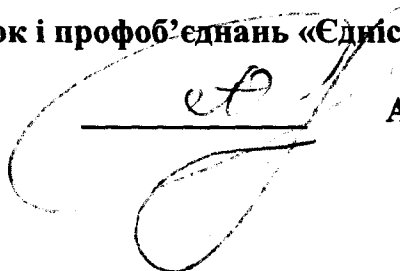
**Вадим Бубняк**

**Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок**  
Голова ОВАП



**Анатолій Широков**

**Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність»**  
Голова ОВПШ «Єдність»



**Анатолій Онищук**

Додаток до листа СПО об'єднань профспілок  
Комітету Верховної Ради України з питань  
соціальної політики та захисту прав ветеранів

Додаток до листа СПО об'єднань профспілок  
Комітету Верховної Ради України з питань  
соціальної політики та захисту прав ветеранів

**Правовий аналіз  
проекту Закону України «Про працю»  
щодо його невідповідності Конституції України  
та міжнародним актам, ратифікованих Україною**

Правовий аналіз законопроекту «Про працю» свідчить про неконституційність його норм та спробу руйнації системи регулювання соціально-трудова відносин в Україні, конституційних основ трудового законодавства, порушення міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також Директив ЄС у сфері регулювання соціально-трудова відносин, які Україна зобов'язалась імплементувати на шляху до асоціації з ЄС. Зазначений проект скасовує КЗпП, спеціальні закони, які регулюють соціально-трудова відносини, чим звужує права найманих працівників, фактично позбавляє їх профспілкового захисту.

На наше переконання неконституційність норм законопроекту і невідповідність нормам міжнародного права полягають у наступному.

1. Не включення проектом міжнародних договорів до переліку джерел трудового права України є порушенням статті 9 Конституції України та загрожує застосуванням до України багатосторонніх міжнародних санкцій, а також двосторонніх санкцій проти української продукції через застосування, так званих, «соціальних положень» законодавства провідних країн світу у сфері торговельного захисту.

2. Проект в цілому суперечить конституційному принципу, викладеному у статті 22 Конституції України, - при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Новели запропоновані законопроектом запроваджують:

1) механізми руйнації України як соціальної і правової держави через фактично повне нівелювання ролі держави в регулюванні трудових відносин, утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головного обов'язку держави (порушення статей 1, 3, 43 Конституції);

2) нові форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, які «мають пріоритет над нормами Закону, та сам Закон звужує порівняно з чинним законодавством зміст та обсяг існуючих прав і мінімальних гарантій працівників, порушує статті 22, 64 Конституції України, та порушує принципи верховенства права та його складових – соціальної справедливості та правової визначеності у правотворчій діяльності (стаття 8 Конституції);

3) норми, що містять ознаки примусової праці та стимулюють її застосування (порушує статтю 43 Конституції):

стаття 22 законопроекту визначає трудові відносини з нефіксованим робочим часом 8 годин у календарному місяці без гарантій, що така робота буде постійною, не забезпечує належні та гідні умови праці, що забезпечує достатній рівень життя; Такі договори надзвичайно вигідні роботодавцю, оскільки він абсолютно не несе жодної соціальної відповідальності за працівника, не сплачує податки, не надає лікарняні, відпустки тощо;

частина перша статті 35 законопроекту визначає право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, при цьому сама стаття не містить будь-яких підстав для звільнення. Зазначене дає право роботодавцю безпідставно «за власним» бажанням звільнити працівника. Подібна норма про звільнення працівника за одноособовим необгрунтованим бажанням роботодавця зводить нанівець будь-які гарантії трудових прав в Україні.

Разом з тим, частина восьма статті 28 законопроекту надає можливість сторонам трудового договору запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі статті 35 цього Закону. Тобто роботодавцю надається право погіршити істотні умови трудового договору та звільнити працівника, що є прямими ознаками примусової праці.

При цьому не дотримуються і положення частини першої статті 5 Директиви 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин в частині обов'язку роботодавця повідомити працівника про зміни умов трудового договору/трудовах відносин не пізніше місяця з дати вступу в дію вказаної зміни;

стаття 41 законопроекту породжує колізію між частиною першою цієї статті, яка визначає гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця, і частиною другою цієї статті, яка надає можливість роботодавцю за обставин, визначених частиною першою (заборона звільнення з мотивів дискримінації, помсти, наміру працівника бути представником працівників (виконання цих функцій), подання скарги працівником проти роботодавця тощо) звільняти працівника за наявності у роботодавця для цього законних підстав. Тобто фактично узаконює звільнення працівника за тими ж дискримінаційними ознаками, але за іншим формулюванням підстав такого звільнення. Це також нівелює заборони примусової праці та нерівності трудових прав для громадян України, визначені статтями 6, 7 законопроекту;

статтею 48 законопроекту при визначенні тривалості щоденної роботи (зміни) не визначаються граничні норми застосування надурочних робіт. Можна працювати хоча б кожен день, однак при цьому оплата має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці. Це фактично і є експлуатація та рабська праця.

Крім того, проєкт не враховує вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині максимальної щотижневої тривалості робочого часу разом з надурочною роботою, статтею 6 (пункт b) якої передбачено, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, **включаючи надурочні години**, не повинна перевищувати сорока восьми годин.

3. Також щодо правил звільнення працівників за ініціативою роботодавця, то проєктом порушуються вимоги Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що ратифікована Україною, та відповідної Рекомендації МОП № 166 в частині встановлення законних підстав для такого припинення (ст.4):

не врегульовується питання звільнення працівників з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану;

надаються (стаття 36 проєкту) необмежені права роботодавцю на звільнення працівника у зв'язку з порушенням ним умов трудового договору, оскільки перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення визначається у трудовому договорі. Це означає, що роботодавець самостійно, на свій розсуд, визначає випадки порушення умов трудового договору, що мають стати підставою для звільнення.

При цьому, проєктом не передбачається, як це визначено статтею 7 Конвенції, право працівника на захист до його звільнення («Стаття 7. Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти йому не нададуть можливості захищатися з висунутими проти нього звинуваченнями.»).

Фактично проєкт позбавляє працівників, трудові відносини з яким було припинено, права на вихідну допомогу, як це передбачено статтею 12 Конвенції, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проєкту). Вихідна допомога підмінюється грошовою компенсацією за скорочення терміну попередження про звільнення.

Проєктом не враховані положення статей 12 і 13 Конвенції, якими передбачено проведення консультацій з представниками працівників, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, а саме: своєчасно надати відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено; якомога раніше надати можливість відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи, а також якомога раніше повідомити про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити.

Також запропонована редакція проекту не містить норм, які мають враховувати вимоги директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв.

Виходячи з цих приписів, можна констатувати, що проектом не передбачається пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення, зокрема надання іншої роботи, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проекту).

4. Порушено і положення Рекомендації МОП № 166, у якій зазначається, що однією із гарантії масштабного укладання строкових трудових договорів мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково. Встановлюючи перелік випадків укладання строкових трудових договорів у статті 18 проекту, останнім пунктом 14 цієї статті нівелюється весь згаданий вище перелік, яким дозволяється укладення строкового договору за згодою сторін такого договору, а не з врахуванням інтересу працівника. Адже роботодавець в трудових відносинах є сильнішою стороною і тому часто умови диктує саме він, а працівник, як слабша сторона, якій за будь-яких умов потрібна робота, буде змушений погоджуватися на строковий трудовий договір. Масове використання строкових трудових договорів суперечить низці міжнародних документів, зокрема директиві ЄС 1999/70/ЄС (пріоритет стабільних відносин) та Конвенції Міжнародної організації праці №158 (неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування).

5. Законопроектом нівелюється нинішня роль профспілок, він не визнає профспілки як представників найманих працівників. Представників має обирати трудовий колектив, але проект не містить жодної норми, яка регламентувала б діяльність трудового колективу. Натомість скасовується чинність Закону СРСР про трудові колективи, що регулював порядок проведення зборів колективу та прийняття ним рішень.

Положення про представників працівників (стаття 10 проекту) протирічить вимогам Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються (*ратифіковано Україною Законом № 798-IV від 15.05.2003*) та відповідної Рекомендації МОП № 143, відповідно до яких національне законодавство має визначати категорію чи категорії представників працівників, за якими визнається право на захист і можливість.

Такими представниками Конвенція визнає будь то:

а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або

б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.



Також цією Конвенцією (стаття 5) передбачено, що у разі коли на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками.

На необхідність визначення національними законами категорію чи категорії представників працівників вказують і Директиви Ради Європи, зокрема Директива 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства.

Крім того проектом не повною мірою забезпечено захист представників працівників, як того приписують норми зазначених Конвенції та Рекомендації.

Так представникам працівників має бути забезпечено ефективний захист проти будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, куди входить звільнення, яке ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, або на їхньому членстві в профспілці, чи на їхній участі в профспілковій діяльності в тій мірі, в якій вони діють відповідно до наявного законодавства чи колективних угод або інших спільно погоджених умов.

Там, де немає достатніх відповідних заходів щодо захисту, застосованих до працівників узагалі, має бути вжито конкретних заходів для забезпечення ефективного захисту представників працівників.

Вони можуть охоплювати, наприклад, такі заходи:

а) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;

б) вимогу про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним;

г) визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними роботи у разі скорочення штатів.

Такий самий захист може надаватися працівникам, які є кандидатами або були висунуті згідно з відповідною чинною процедурою кандидатами для виборів чи призначення як представників працівників, та які більше не є представниками працівників.

Крім того, норми цих міжнародних актів встановлюють, що особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, серед них права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати і виробничого стажу.

Крім того, не враховані норми Конвенції та Рекомендації в частині надання представникам відповідних можливостей, які дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції, а також в частині надання вільного від роботи часу для участі в навчальних курсах, без втрати заробітної плати.

6. Прикінцевими положеннями (підпункт 45 пункту 3) проекту Закону передбачено втрату чинності Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», а отже фактичне скасування індексації заробітної плати.

Зазначене не відповідає:

Конвенції МОТ про основні цілі та норми соціальної політики № 117 визначає, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (стаття 1), а підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (стаття 5);

статті 48 Конституції України визначає, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Відсутність механізму підвищення грошових доходів населення для часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг, у частині оплати праці (грошового забезпечення), не відповідатиме вимогам досягнення достатнього життєвого рівня для громадян.

Визначення розмірів мінімальної заробітної плати, виходячи з фінансових можливостей Державного бюджету (ст. 65 проекту), та виключення норми, що мінімальна зарплата не може бути нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб, продовження практики щодо включення до мінімальної зарплати доплат, надбавок, інших компенсаційних та стимулюючих виплат, запровадження різних підходів до встановлення мінімальних окладів для працівників бюджетної та небюджетної сфери призведуть до поглиблення дискримінації у сфері оплати праці та поширення зрівнялівки в оплаті праці різної кваліфікації, що генеруватиме подальше зубожіння працівників та їх сімей.

Запропонований механізм встановлення розміру мінімальної заробітної плати руйнує існуючу систему ведення тристоронніх колективних переговорів з зазначеного питання, як це передбачено положеннями ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та Генеральною угодою.

Запропоновані зміни знижують гарантії в оплаті праці, зокрема оплату за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні з подвійної ставки до 20%.

Виключення із об'єктів індексації заробітної плати (підпункт 45 пункту 12 Прикінцеві положення) призведе до порушення статей 22, 48 Конституції України, а також до втрати гарантії працівників на підтримання їх достатнього життєвого рівня та купівельної спроможності грошових доходів громадян в умовах зростання цін (Відповідно до статті 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії, зокрема, щодо індексації доходів населенню).

Виключення із Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» заробітної плати та пропозиція щодо виплати працівнику пені у розмірі 0,05% за кожен день затримки заробітної плати (18,25% на рік) не забезпечить ефективний економічний захист працівника у разі порушення строків виплати заробленого.

Порушується принцип правової визначеності (стаття 8 Конституції України) у частині третій статті 62 законопроекту, якою встановлено, що порядок визначення розміру оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

7. Прикінцевими положеннями передбачено внести зміни до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» (підпункт 47 пункту 3), приписами якої пропонується встановити обов'язковість розпочати колективні переговори з укладення нового колективного договору, угоди до закінчення дії попереднього.

Відповідно до міжнародних норм укладення колективних договорів є правом працівників та роботодавців. Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів передбачено ведення переговорів на добровільних засадах. Згідно зі статтею 8 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

8. Порівняльний аналіз законів, які втрачають чинність відповідно до Прикінцевих положень законопроекту, та норми, що регулюють аналогічні гарантії у законопроекті, свідчить про порушення статей 22 і 64 Конституції України в частині звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод та припису заборони обмежувати, крім випадків, передбачених Конституцією України, конституційні права і свободи людини і громадянина. Зокрема:

1) законопроектом не визначено, а відповідно позбавлено окремі категорії працівників прав на:

додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці (стаття 8 Закону України «Про відпустки»);

відпустку у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України «Про відпустки»)

відпустку для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16<sup>1</sup> Закону України «Про відпустки»);

додаткову відпустку окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (стаття 16-2 Закону України «Про відпустки»)

додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 Закону України «Про відпустки»).

Звужено перелік категорій працівників, яким в обов'язковому порядку надаються відпустки без збереження заробітної плати (стаття 63 законопроекту);

2) порівняно із Законом України «Про відпустки» законопроектом не врегульованні питання (порушення принципу правової визначеності) щодо:

порядку та умов поділу щорічної відпустки на частини, у проєкті посилення на визначення трудовим договором (частина 1 статті 56 законопроекту);

випадки відкликання з відпустки мають бути передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі (частина 11 статті 56 законопроекту);

не визначається мінімальний обсяг грошової компенсації за невикористання щорічної відпустки загалом чи її частини, а також є можливість встановлення більш сприятливих умов компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки законодавством, трудовим та/або колективним договором (частина 4 статті 57 законопроекту);

3) зменшено тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів (звуження змісту та обсягу прав) для категорій працівників:

за роботу із шкідливими і важкими умовами праці ;

робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я;

з ненормованим робочим днем;

промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин;

зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів та 150 метрів і нижче;

лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв;

воєнізованому та невоєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин;

керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам;

особам з інвалідністю I - III груп (також відсутня можливість отримання додаткової відпустки без збереження заробітної плати особам з інвалідністю III групи тривалістю визначеною чинним законодавством).

Проект також не враховує норми Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо встановлення щорічної відпустки тривалістю 28 календарних днів, а також вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів.

9. Прикінцевими положеннями законопроекту передбачено, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України. Зазначене може привести до того, що на території України не будуть діяти закони Української РСР, якими свого часу, до 1991 року, були ратифіковані конвенції Міжнародної організації праці, що, в свою чергу, також може означати і денонсацію ратифікованих Україною конвенцій МОП, що є неприпустимим та призведе до втрати авторитету України у світовій спільноті.

Зокрема, це ратифіковані: у 1956 році конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю, № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію,

№ 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності; у 1961 році конвенцію №111 про дискримінацію в галузі праці та занять; у 1979 році конвенцію № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу. Конвенції і рекомендації МОП встановлюють загальновизнані у світі мінімальні трудові, соціально-економічні гарантії. Дотримання та врахування їх положень є обов'язком держави і пріоритетом при формуванні і реалізації соціально-економічної політики.

10. З урахуванням зареєстрованих у Верховній Раді України проєктів трудових кодексів України № 2410, 2410-1 звертаємо увагу, що згідно із статтею 100 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» альтернативними вважаються законопроєкти, які містять положення, що регулюють однакове коло питань та повторюють за суттю положення щодо регулювання одних і тих же суспільних відносин, що може бути внесений не пізніш як у 14-денний строк після дня надання народним депутатам першого законопроєкту з відповідного питання.

Таким чином, термін подачі альтернативного законопроєкту щодо регулювання трудових прав і свобод громадян вже закінчився.