

(на тираж 02.04.2012р.)

По- перше: проект ТКУ не є цілісним документом. Ознайомлення з ним дає відчуття, що розділи виписані, різними людьми з різним життєвим світоглядом. По-друге: проект ТКУ має подвійність трактувань встановлення умов праці та її оплати. У проекті, чітко закріплюється та розвивається концепція - відокремити працівника від механізму колективного захисту та громадського контролю трудових відносин. А саме: додається механізмособистого договору «роботодавець – робітник», з відділенням профспілки від контролю за встановленням умов праці.

Майже всі норми КЗпП та законів, які регулювали профспілкові відносини, не включені до проекту Трудового кодексу України. І це заздалегідь ставить у дискримінаційне та залежне становище пересічного працівника, порушує конституційні засади непогіршення прав при ухваленні нових законів. По-третє: відсутній чіткий механізм відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника та профспілки.

У проекті ТКУ залишено механізм ігнорування приписів державних інспекторів праці (ст. 396), який дає можливість роботодавцеві не виконувати ці приписи і за допомогою багаторічної тяганини судових оскаржень продовжувати порушення, не кажучи вже про ігнорування подань профспілки (які в проекті ТКУ взагалі не передбачені). По-Четверте: ст. 122 проекту ТКУ дозволяє роботодавцям звільняти працівників всупереч рішенню виборного профспілкового органу. А конституційне право звернення до суду надається тільки працівнику.

Аналіз положень проекту Трудового кодексу України дозволяє зробити висновок, що його прийняття призведе до погіршення прав найманих працівників.

* * *

Необмежений робочий час“Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни” (ч. 3 ст. 143).

„Максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав”(ч. 4 ст. 143).

Дискримінація за місцем роботи

Запроваджується дискримінаційна для працівників категорія „суб'єктів малого підприємництва” (до 8 осіб), на які поширюються особливі умови регулювання.

„Про зміну істотних умов праці (крім умов оплати праці) працівник суб'єкта малого підприємництва повинен бути повідомлений не пізніше як за один місяць” (ч. 2 ст. 218)

„...працівник попереджається про наступне звільнення не пізніше як за один місяць...” (п. 1 ст. 100)

“Роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят...” (ст.305). Це суперечить іншій нормі проекту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч.1 ст.233). Висловити зауваження проти такого режиму може лише профспілка, а не трудовий колектив.

Відеоспостереження за працівником

„Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва” (ч. 1 ст. 28).

Спрощення звільнення та дисциплінарні стягнення

- Звільнення працівника „допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації...” (ч. 1 ст. 121)- „У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації... цей орган і працівник можуть звернутися до суду” (ч. 5 ст. 122).

Від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч вмотивованому рішення профспілки.

Більше того – роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника (по суті, це є втручанням у внутрішню діяльність профспілки, оскільки роботодавець зможе визначити нелояльних до нього профспілчан). Профком зобов'язаний не пізніше наступного дня документально оформити відмову. А у випадку неотримання роботодавцем у цей термін документально оформленого рішення виборного профспілкового органу, він має право звільнити працівника (ч.2,3 ст.122)

Чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається „лише за попередньою згодою” виборного профспілкового органу (ч. 1 ст. 43).

- При звільненнях за скороченням переважним правом залишення на роботі

користуватимуться ті, хто підвищує кваліфікацію за направленням власника (ст.102 ТК), а зараз – усі, хто поєднує роботу з навчанням.

- Вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у випадку, коли ці дії безпосередньо не пов'язані з роботою; вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у випадку, коли ці дії безпосередньо не пов'язані з роботою (п.4-5 ч.2 ст.104). У чинному КЗпП ці порушення мають бути зафіксовані в робочий час.

- Трудовий договір може бути розірвано без попередження про звільнення у разі не зроблення профілактичних щеплень проти інфекційних хвороб або не проходження медичного огляду (частина 3 стаття 105).

- Можна у двотижневий строк позбавити роботи за сумісництвом з посиланням на норму «обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» (п.2 ч.5 ст.52 ТК). Тобто роботодавець може визнати, що робота, на якій людина працює за сумісництвом, виконується на „особливих умовах”.

- Проект ТКУ дозволяє звільнення за розголошення комерційної таємниці, до якої часто відносять і умови праці (стаття 104).

- З фізичною особою-роботодавцем строки і форма попередження працівника про розірвання трудового договору, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором (ч.2 ст.306).

- Дисциплінарне стягнення може бути накладене не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а в разі виявлення фактів, що дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, в результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки - не пізніше одного року з дня вчинення проступку (ч.2 ст.401). У чинному КЗпП максимум - півроку.

Зниження захисту при укладенні строкових трудових договорів

Звільнення за двохтижневу хворобу у разі укладення договору на 2 місяці або простою протягом тижня. Звільнення за скороченням – теж за тиждень (ст.71). Це стимулюватиме роботодавців до укладення з найманими працівниками саме таких договорів. Не вказано, що на термін хвороби чи простою, дія договору продовжується. Така норма може використовуватися на будь-яких підприємствах, а не лише на „малих”. Найменш захищеними суб'єктами стануть, визначені у ст.69 - журналісти, педагоги, наукові працівники.

Випробувальний термін

Звільнення допускається без будь-якої підстави у триденний строк - із виплатою зарплати, без вихідної допомоги.

Від випробувального терміну звільняються випускники, які вперше стають до роботи за здобутою спеціальністю (ст.47), а згідно з чинним КЗпП таким „імунітетом” володіє кожен випускник.

Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їхніх заступників, головних бухгалтерів та їхніх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом (ч.1 ст.48) – згода профспілки не потрібна, як у чинному КЗпП.

Права профспілок

- Роботодавцеві надається одноосібне право призупиняти дію колективної, галузевої та територіальної угод про зарплату на строк до 6 місяців (ч.2 ст.209).

- Трудовий договір із керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо він порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним (ч.1 ст.109). Чинний КЗпП зобов'язує роботодавця звільнити керівника за порушення ним колективного договору

- „Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень” (ч. 1 ст. 13).

„Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно” (ч. 2 ст. 13).

„Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця...” (ч. 3 ст. 13).

Роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти, а не підписувати колективний договір. Бо акти роботодавець може видавати одноосібно і за їхнє порушення не передбачено відповідальності. А за порушення колдоговору згідно з ч. 1 ст. 18 Закону України “Про колективні договори і угоди” передбачено штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. До того ж роботодавець отримує право визначати численні додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема, запровадження плати за навчання, дрес-код, мова спілкування. Сама можливість прийняття колективного договору в односторонньому порядку суперечить здоровому глузду і практиці трудового права, адже колективний договір – це форма соціального партнерства. Норма буде стимулювати роботодавця чинити тиск на профспілку.

[Конфедерація вільних профспілок України](#)