

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

м. Київ, майдан Незалежності, 2.
Адреса для листування: Федерація профспілок України (для СПО), а/с 392, м. Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42 тел./факс. (044) 205-76-09, факс. (044) 205-76-00
E-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

18.11.2019 № 01-12/541-с.п.д

**Керівникам членських
організацій ФПУ**

Шановні колеги!

На виконання пункту 4.2. Рішення СПО об'єднань профспілок від 04.11.2019 року № 10-1 «Про стан виконання рішення СПО об'єднань профспілок від 23 жовтня 2019 року № 9-1» 29 листопада 2019 року відбудеться семінар-нарада щодо просування профспілкового проекту Трудового кодексу в членських організаціях, трудових колективах та первинних профспілкових організаціях, а також з інших питань правового захисту.

Просимо направити правових (головних правових) інспекторів праці та спеціалістів з правових питань, юрисконсультів членських організацій ФПУ, на яких покладено функції правового захисту та проінформувати про свою участь у цьому заході до 21.11.2019 на електронну адресу: orlovska@fpsu.org.ua.

Інформуємо, що семінар триватиме з 10.00 до 16.00 в залі президії ФПУ; витрати на відрядження та проїзд іногородніх – за рахунок членських організацій, які направляють відповідних осіб на семінар; оренда приміщення та кава-брейк – за рахунок ФПУ.

Додаток: брошура: Переваги профспілкового проекту Трудового кодексу для працівників (порівняно із чинним КЗпП) в електронному вигляді.

З повагою

Голова ФПУ



Г.В. Осовий



**ПЕРЕВАГИ ПРОФСПІЛКОВОГО ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ
ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ (ПОРІВНЯНО З ЧИННИМ КЗПП)**

2019

Переваги профспілкового проекту Трудового кодексу для працівників (порівняно з чинним КЗпП)

1. Запроваджується презумпція правомірності (пріоритет) правової позиції працівника.

У разі, коли норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника (стаття 16 проекту).

2. Формулюються вимоги щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності в трудових відносинах. З урахуванням статті 3 Конституції України та міжнародно-правових актів встановлюється обов'язок роботодавця шанувати честь і гідність працівників. Виконання цього обов'язку забезпечується обов'язком роботодавця відшкодувати заподіяну моральну шкоду у порядку, встановленому цивільним законодавством.

3. Визначаються основні права та обов'язки працівників (статті 20 і 21 проекту) та роботодавців (статті 23 і 24 проекту).

Зокрема працівникам надається, право на відмову від виконання роботи у зв'язку з:

а) виникненням прямої загрози життю чи здоров'ю працівника, у тому числі внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці, зокрема незабезпечення працівника засобами колективного або індивідуального захисту відповідно до встановлених норм, а також внаслідок виконання роботи, не передбаченої трудовим договором;

б) не виплатою заробітної плати у встановлений строк або виплатою її не в повному розмірі.

Для роботодавців, зокрема встановлюється обов'язок письмового інформування працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про появу вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, що відповідає Директиві РЕ.

4. Проект (ст. 28) встановлює заборону необґрунтованої відмови у прийнятті особи на роботу і вказує, що така відмова не може бути немотивованою або мотивованою з посиланням на обставини, що не відносяться до ділових якостей працівника або відміну від чинного КЗпП (ст. 22), який лише декларує заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

«Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом».

Встановлюється обов'язкова письмова форма такої відмови на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу на відміну від чинного КЗпП, яким передбачена обов'язкова письмова відмова не всім працівникам, а лише жінкам, які мають дітей віком до 3 років, вагітним жінкам і одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років (частина 2 ст. 184 КЗпП).

5. Встановлюються запобіжники здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків (стаття 29 проекту).

Сьогодні багато роботодавців зацікавлені в контролі за поведінкою працівника на робочому місці. Це вважається необхідним для того, щоб виключити несумлінне виконання службових обов'язків, неправомірне використання майна роботодавця в особистих цілях. Роботодавці використовують відео-зйомку також як доказ дисциплінарних порушень з боку працівників. Однак на законодавчому рівні питання відео-спостереження за працівниками на робочому місці не врегульовано, хоча на практиці такий вид контролю застосовується.

Надаючи право роботодавцю контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, у проекті встановлюються вимоги щодо запровадження такого контролю з урахуванням вимог Конституції України (ст.32 якої передбачає, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України), Цивільного кодексу України (відповідно до ст. 307 якого, фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеозйомку лише за її згодою) та статті 29 чинного Кодексу законів про працю України (яка встановлює право працівника на повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги на робочому місці, до яких відносяться і способи контролю щодо його виробничої діяльності).

Ці вимоги зводяться до наступного:

контроль з використанням технічних засобів запроваджується у разі коли це зумовлено особливостями виробництва;

умови такого спостереження мають бути визначені колективним договором;

працівники мають бути письмово попереджені до початку застосування таких технічних засобів контролю;

під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Встановлюється відповідальність роботодавця за дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників, зокрема відшкодувати моральну шкоду (стаття 366 проекту).

6. Визначення у проекті терміну «трудова відносина» дозволить протистояти підміні трудових договорів цивільно-правовими угодами, статусом суб'єкта підприємницької діяльності та іншим сурогатним формам, за допомогою яких працівник виводиться з-під захисної дії трудового законодавства (стаття 30 проекту). При цьому адаптовано норми Рекомендації МОП про трудові правовідносини № 198.

Трудові відносини - це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи (трудова функція) в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця з обов'язковим додержанням працівником правил внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці.

Трудовими відносинами є відносини, відповідно до яких працівник виконує певну роботу в інтересах роботодавця незалежно від форми домовленості про це, за наявності трьох і більше ознак:

1) особисте виконання працівником трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію; конкретний вид роботи, що доручається працівникові) за вказівкою та під контролем роботодавця;

2) робота виконується за визначеним роботодавцем графіком або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3) робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці;

4) працівник виконує роботи подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;

5) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини) забезпечується роботодавцем;

6) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється роботодавцем;

7) періодично (два і більше разів на місяць) працівникові надається винагорода за роботу, виконану в інтересах роботодавця;

8) винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків його доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік.

7. Встановлюється заборона укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем (частина 1 статті 30 проекту).

У разі коли в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу (частина 8 статті 5 проекту).

8. При виконанні робіт за цивільно-правовими договорами на працівників буде поширюватися законодавство про працю в частині охорони праці, а отже всі гарантії для працівника та обов'язки роботодавця визначені законом про охорону праці (частина 7 статті 5 проекту).

9. Запроваджується обов'язковість письмової форми укладення трудового договору між роботодавцем і працівником (стаття 33 проекту):

- трудовому договору надається значення повноцінного юридичного акта, вихід за межі якого не допускається;

- знімає питання про право роботодавця на одностороннє переміщення працівників та зміну істотних умов праці;

- визначає основні складові трудового договору, зокрема обов'язкові умови (частина 2 статті 32 проекту);

- створюються умови для обмеження застосування роботодавцем незадекларованої праці, а отже і посилюється захист права працівника на соціальний захист (отримання пенсії, інших виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням).

Обов'язковими умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця - юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної (надомної) роботи);

2) дата набрання чинності трудовим договором, а в разі укладення трудового договору на визначений строк - також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці (тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати);

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

6) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, з зазначенням характеристик умов праці на робочому місці;

7) умови, що визначають в необхідних випадках характер роботи (роз'їзний характер роботи, польові умови праці, робота вахтовим методом, інший характер);

8) умови праці на робочому місці.

10. Усуваються дискримінаційне обмеження права працівників, які працюють за строковим трудовим договором, на звільнення за власною ініціативою (стаття 59 проекту).

11. Встановлюються обмеження щодо застосування роботодавцем строкових договорів та надаються переваги застосування трудових договорів на невизначений строк.

Проектом передбачено два види трудових договорів (стаття 35 проекту): трудовий договір, що укладається на невизначений і на визначений строк. І, як правило, вони мають укладатися на невизначений строк. Виключенням з цього правила є чітке врегулювання питання укладання строкових трудових договорів:

по-перше, строкові трудові договори укладаються у випадках, коли трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк (стаття 57 проекту);

по-друге, у статті 58 проекту наводиться вичерпний перелік таких випадків, щоб виключити можливість роботодавцям вільно використовувати таку форму трудового договору. Серед випадків, зазначена і можливість виникнення строкових трудових відносин на підставі інших законів, а не тільки у випадках, визначених ТК;

по-третє, у письмовому трудовому договорі в обов'язковому порядку вказується на строк його дії: зазначається час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу.

Отже, у разі коли ні в іншому законі, ні у трудовому договорі не зазначена підстава для укладення строкового трудового договору, такий трудовий договір вважається таким, що укладений на невизначений строк.

Довідково: як у чинному КЗпП, так і проекті Трудового кодексу є норми, що регулюють строкові трудові договори. Положення про строкові трудові договори враховують вимоги Рекомендації МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, якою рекомендовано встановлювати такі відносини у випадках, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін.

12. Визначено виключний перелік документів, що надаються при прийнятті на роботу (стаття 49 проекту). Забороняється вимагати інші документи, не передбачені цією статтею. Це:

1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем роботи, чи роботою за сумісництвом);

2) паспорт громадянина України, а у разі його відсутності інший документ, що посвідчує особу;

3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

4) довідка центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, про присвоєння ідентифікаційного номера платника податків (реєстраційний номер облікової картки платника податків), крім осіб, які відмовилися від прийняття такого номера та відповідно до закону мають відмітку в паспорті;

5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо робота, на яку претендує особа, потребує спеціальних знань;

6) трудова книжка (у разі її наявності і за бажанням працівника).

При укладенні трудового договору вперше свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування оформлюються роботодавцем.

13. У разі простою або призупинення діяльності підприємства стаття 66 проекту надає можливість роботодавцю тимчасово перевести за згодою працівника іншу роботу, в т.ч. на вакантну посаду або на роботу на інше підприємство (за домовленістю з іншим роботодавцем) з оплатою праці за виконану роботу. При цьому трудові відносини з підприємством, на якому працював робітник, не розриваються та надається гарантія збереження середньої зарплати за цей час.

Ця норма є позитивною: працівник має можливість підробити у разі простою або призупинення діяльності підприємства, однак у чинному КЗпП не визначено граничний строк такого переведення. Проектом пропонується обмежити цей строк трьома місяцями, що буде стимулювати роботодавця підприємства, яке тимчасово не працює, вжити необхідних заходів для його відновлення та завантаження роботою працівників.

14. Встановлюється обов'язок роботодавця на вимогу працівника видати йому рекомендаційну характеристику для подальшого працевлаштування (частина 1 статті 117 і частина 3 статті 49 проекту).

15. Проектом забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі (стаття 85 проекту).

16. Врегулюються питання дистанційної (надомної) праці (стаття 42 проекту), запроваджується гнучкий режим робочого часу коли працівник визначає з роботодавцем час, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, час, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також часу використання, в межах цього часу, перерви для відпочинку і харчування (стаття 147 проекту).

17. Впроваджує правонаступництво у трудовому праві та зобов'язує роботодавця інформувати працівників та представників працівників про факт такого правонаступництва (стаття 68 проекту). Останнє є вимогою Директиви ЄС.

Зазначене має захисну функцію для працівників у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілих майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, злиття, приєднання, поділу (виділу), перетворення юридичної особи - роботодавця, а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються і правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом та законами.

Роботодавець зобов'язаний у тижневий строк проінформувати про факт правонаступництва працівників, а також виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), у а разі її відсутності - вільно обраних працівниками представників (представника).

18. Посилено захист прав працівника з яким укладено трудовий договір, а роботодавцем не виконано умови про надання обсягів робіт (стаття 47 проекту). Нормою Кодексу визначено, що трудові відносини визнаються такими, що виникли, з дня, визначеного трудовим договором, а заробітна плата стягується з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи. Тобто якщо людину, а роботу не дають - це не провина працівника.

19. Для усунення маніпуляцій з боку роботодавця більш чітко регулюється:

1) порядок відсторонення працівників від роботи під час якого працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором (стаття 70 проекту). Визначаються виключно наступні випадки такого відсторонення:

відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння (стаття 71 проекту);

відсторонення працівника від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'ю працівника чи інших осіб (стаття 72 проекту);

відсторонення від роботи працівника з метою забезпечення вимог охорони праці (стаття 73 проекту);

відсторонення працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження (стаття 74 проекту);

інші підстави відсторонення працівників від роботи (стаття 75 проекту).

2) порядок звільнення працівників у зв'язку з скороченням (стаття 88 проекту).

Про наступне звільнення роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва, не пізніше ніж за місяць.

Проектом пропонується можливість за домовленістю сторін скорочення строку попередження про наступне звільнення до одного місяця або заміну його грошовою компенсацією.

У першому випадку за невідпрацьований до закінчення двомісячного строку попередження час роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати. У другому випадку - виплачується грошова компенсація у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше розміру двох середньомісячних заробітних плат.

З метою пошуку роботи працівнику за його бажанням протягом строку попередження пропонується надавати вільний від роботи час із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень за домовленістю сторін.

Щоб не повторювати процедуру попередження декілька разів у разі спливу двомісячного строку попередження, на відміну від чинного КЗпП, пропонується встановити, що працівник може бути звільнений з роботи не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження.

Звільнення допускається за умови відсутності можливості переведення працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації, а за відсутності такої роботи - на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.

Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові вакантні робочі місця (вакантні посади), що відповідають зазначеним вимогам, які з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення.

Крім того, встановлюється диференційований розмір вихідної допомоги (залежно від стажу роботи працівника у даного роботодавця) у разі звільнення за скороченням чисельності (стаття 255 проекту):

до п'яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;

до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;

більше десяти років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

20. Усунуто невизначеність щодо переважного права на залишення на роботі при скороченні (таке право має працівник, підстава переваги якого зазначена у статті проекту першою і за більшою кількістю підстав; визначено межі, в яких виявляються переваги на залишення на роботі, та право роботодавця вийти за ці межі) (стаття 90 проекту).

Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з кількох підстав, встановлених частиною другою цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку із скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності у працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підстава якого названа в частині другій цієї статті раніше.

21. Пом'якшено для працівника умови застосування роботодавцем дисциплінарного проступку – прогулу. Замість відсутності на робочому місці більше трьох годин без поважних причин (п.4 ст.40 чинного КЗпП) запропоновано вважати прогулом – відсутність працівника протягом робочого дня без поважних причин (пункт 2 частини 1 статті 92 проекту).

22. Змінено кваліфікаційну ознаку систематичного невиконання працівником трудових обов'язків. Систематичним пропонується вважати невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято (пункт 1 частини 1 статті 92 проекту). Наразі систематичними порушниками трудової дисципліни є працівники, які мають одне дисциплінарне або громадське стягнення (п.4 ст.40 КЗпП).

23. Обмежені можливості звільнення працівника за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Це можливо лише тоді, коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу, яка відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації). Крім того, на роботодавця покладається обов'язок провести навчання працівника новій професії (стаття 93 проекту).

24. Збережена заборона розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, а також в період його перебування у відпустці, крім випадків розірвання трудового договору на підставі статей 94 - 96 цього Кодексу та у разі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Доповнено заборонаю розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в період перебування працівника у відрадженні (стаття 107 проекту).

25. Встановлена заборона розірвання трудового договору з вагітними жінками за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Забороняється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з працівниками із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років, а у випадках, передбачених частиною другою статті 198 цього Кодексу, – до шести років або дитину з інвалідністю, одинокими матерями (батьками), які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 92 (винні дії працівника) та 96 (відсутність на роботі понад 2 місяці без поважних причин) цього Кодексу (стаття 109 проекту). Зазначене відповідає вимогам Соціальної хартії (переглянутої), якою дозволяється встановлювати винятки стосовно працюючої жінки, яка винна у неналежній поведінці, коли підприємство припиняє свою діяльність, у разі закінчення строку трудового договору.

Таким категоріям працівників встановлюються додаткові гарантії: їм виплачується вихідна допомога у розмірі не менше трьох середньомісячних заробітних плат у разі припинення трудових відносин у зв'язку з ліквідацією

юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

26. У разі звільнення працівника за ініціативою роботодавця збережено обов'язок останнього погоджувати розірвання трудового договору з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє у юридичній особі, членом якої є працівник, з підстав, передбачених (стаття 113 проекту):

статтею 86 (у разі скорочення, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), пунктами 1 - 3 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 92 (систематичне порушення трудових обов'язків, прогул, поява на роботі у нетверезому стані, вчинення винних дій працівником, що обслуговує товарні цінності, вчинення аморального проступку),

пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 (стан здоров'я працівника, який перешкоджає продовженню виконання роботи, недостатня кваліфікація працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами оцінювання результатів роботи).л

27. Вперше сформульовано загальні правила про склад робочого часу (стаття 132 проекту).

Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу.

До складу робочого часу законодавець відніс час виконання працівником трудових обов'язків, включно з підготовчо-завершальним періодом (часом отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, часом підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), перервами для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

Крім того, повністю або частково до складу робочого часу може включатися час, протягом якого працівник перебуває поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків, щоправда, такі періоди, які включаються до складу робочого часу, мають визначатися колективним чи трудовим договором.

28. Вперше сформульовані розгорнені правила щодо використання режиму підсумованого обліку робочого часу (стаття 145 проекту).

29. З метою усунення розбіжностей у визначенні норми (фонду) робочого часу при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи в кожен день тижня (стаття 139 проекту).

30. Упорядковуються відносини, що стосуються вихідних днів. Це можливо за умови визнання двох видів вихідних днів: а) загальний вихідний день;

б) вихідний день працівника (відповідно до встановленого стабільного режиму роботи, графіку змінності, графіку виходу на роботу) (стаття 161 проекту).

31. Надається визначення надурочних робіт та порядок їх оплати (стаття 152 проекту).

Надурочними вважаються роботи, що проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу (змінності), і понад норму робочого часу за обліковий період (у разі застосування підсумованого обліку робочого часу).

Весь надурочно відпрацьований час підлягає обліку. Оплата надурочних до 120 годин на рік – подвійна, понад 120 годин на рік – в трикратному розмірі.

Відповідно до вимог Соціальної хартії (переглянутої) крім оплати за роботу в надурочний час встановлюється обов'язок роботодавця надати час для відпочинку (стаття 235 проекту), оскільки право на відпочинок не може бути замінено грошовою компенсацією.

32. Значно обмежено застосування ненормованого робочого часу – до 1 разу на місяць, все, що більше, – є надурочною роботою. За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці (стаття 156 проекту).

33. Обмежується право роботодавця залучати працівника до чергування – не частіше ніж 1 раз на місяць. Встановлюється порядок його оплати та надання часу відпочинку (стаття 140 проекту).

34. Встановлюється, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня, як правило, має бути однаковою. Колективним договором може бути продовжена тривалість щоденної роботи, але не більш як до 12 годин, за умови дотримання установленної тривалості робочого часу 40 годин на тиждень (стаття 141 проекту). Зазначене захищатиме працівника від перевтоми та помилок у роботі і чого в даний час не існує

35. Збільшується мінімальна тривалість щорічної основної трудової оплачуваної відпустки з 24 до 28 календарних днів (173 проекту).

Збережено правило, що до щорічних трудових відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, які збігаються з періодом відпустки, а також дні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (частина 4 статті 170 проекту).

36. На виконання вимоги Директиви Ради ЄС 2010/18/EU імплементовано до проекту положення щодо надання чоловікам/батькам у зв'язку з народженням дитини соціально оплачуваної відпустки тривалістю 14 календарних днів.

37. Пропонується змінити оплату часу простою. На відміну від чинного КЗпП, статтю 113 якого передбачено, що час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого

працівникові розряду (окладу) пропонується оплачувати у розмірі визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше двох третин середньої заробітної плати працівника пропорційно до тривалості простою (стаття 237 проекту). У такому ж розмірі оплачувати і час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника.

38. Пропонується, що у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу незалежно від підстави переведення зберігати за ним попередню середню заробітну плату протягом одного місяця з дня переведення (стаття 229 проекту) на відміну від чинної норми статті 114 КЗпП – два тижні.

39. Встановлюється відповідальність роботодавця у разі порушення ним встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат (стаття 267 проекту).

Строки, періодичність виплати заробітної плати визначаються у статті 244 проекту. Заробітна плата має виплачуватися регулярно не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцяти календарних днів, та не пізніше семи календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі порушення цих вимог роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі облікової ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по заробітній платі з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення.

40. Врегулюються питання праці працівників з сімейними обов'язками. Наводиться перелік таких працівників: мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї (стаття 290 проекту).
Дається визначення одинокій матері та одинокого батька відповідно до положень Сімейного кодексу України (стаття 290 проекту).

41. Пропонується встановити додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх: закріплюється обов'язок держави та її органів здійснювати заходи з метою запобігання найгірших форм дитячої праці, виявляти випадки використання дитячої праці, встановлюється заборона на використання праці неповнолітніх на роботах, на яких вони наражаються на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство, та порядок встановлення переліку таких робіт (глава 2 книги 4 проекту).

42. Оскільки трудове законодавство поширюється на весь комплекс відносин між роботодавцем і працівником, пов'язаних з працею, встановлюються правила про відповідальність роботодавця перед працівником за:

незбереження майна працівника, якщо знаходження майна в приміщеннях роботодавця є звичайним, а працівник не має можливості контролювати його збереження (стаття 363 проекту);

ненадання працівникові благ чи послуг, передбачених трудовим договором (стаття 364 проекту);

моральну шкоду, зокрема, при невиконанні обов'язку шанувати честь і гідність працівника (стаття 366 проекту).

43. Правила про матеріальну відповідальність працівників переважно запозичені із чинного законодавства. Разом з тим встановлено такі нові правила:

1) з урахуванням чинних норм трудового права дається визначення причинного зв'язку між допущеним працівником порушенням та прямою дійсною шкодою на боці роботодавця (стаття 353 проекту);

2) розкривається зміст категорії вини як умови відповідальності працівників (стаття 353 проекту);

3) встановлено презумпцію невинності працівника при покладенні на нього матеріальної відповідальності. Тягар доказування наявності підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності покладається на роботодавця (стаття 364 проекту);

4) заборонено застосовувати будь-які коефіцієнти при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, оскільки це правило було виправданим раніше, коли був дефіцит багатьох товарів (стаття 358 проекту);

5) встановлюються норми прямої дії щодо можливості укладання з працівником письмових договорів про повну матеріальну відповідальність. Запропоновано відійти від переліку посад, а такі договори укладати з працівниками, виходячи зі змісту їх трудових функцій (стаття 356 проекту).

44. Відповідно до Конституції України основним визнається судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів (стаття 369 проекту).

45. Строк звернення працівників з заявами до суду на захист своїх прав, що впливають із трудового законодавства, пропонується (стаття 381 проекту), за загальним правилом, подовжити до одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права. Із цього загального правила встановлені винятки:

у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в укладенні трудового договору - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови в укладенні трудового договору;

у справах про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат - без обмеження строку.

46. Пропонується встановити, що при поновленні працівника на роботі у разі його незаконного звільнення або переведення на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення (частини 1 і 2 статті 383 проекту):

1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;

2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.

Суд також може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.

У разі небажання працівника працювати у цього роботодавця, а роботодавець задалегідь знає, що він буде продовжувати вишукувати способи звільнення працівника пропонується встановити можливість вирішення трудового спору про поновлення на роботі у такий спосіб: з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплату середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, а також відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника (частина 3 статті 383 проекту).

47. Визначається механізм вирішення ситуації коли поновлення працівника на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця.

У цьому випадку суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 86 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені працівнику при поновленні на роботі, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном ліквідованої юридичної особи, а у відповідних випадках - на правонаступника (частина 5 статті 383 проекту).