



# ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01001  
Тел./факс (044) 205-76-80 E-mail: [profmed@fpsu.org.ua](mailto:profmed@fpsu.org.ua), [www.medprof.org.ua](http://www.medprof.org.ua)  
Код ЄДРПОУ 03591800

07.07.2021 № 01-07/79

**Голові Верховної Ради України  
Дмитру РАЗУМКОВУ**

Про проект Закону України  
щодо дерегуляції трудових відносин

**Шановний пане Дмитре!**

Професійна спілка працівників охорони здоров'я України звертається до Вас у зв'язку з можливим розглядом Верховною Радою України на пленарному тижні 13-16 липня 2021 року проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр. №5388 від 16.04.2021).

Звертаємо Вашу увагу, що законопроект № 5388 порушує норми статей 9, 22, 36 Конституції України, приписи міжнародних нормативно-правових актів, містить низку вкрай загрозливих положень, що встановлюють дискримінаційні норми для найманих працівників, які значно послаблюють їх рівень захисту, звужує обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним національним законодавством, нівелює представницьку і захисну функцію профспілок

У Пояснювальній записці до законопроектів № 5388 безпідставно стверджується про існування складного та бюрократизованого документального супроводу трудових відносин з найманими працівниками, що не несе в собі жодних корисних функцій та є зайвим тягарем для бізнесу, на який роботодавцю доводиться витратити значну кількість фінансових ресурсів та часу, а необхідність додержання загально визнаних прав і гарантій у сфері трудових праводносин визначається як формальні та недостатньо визначені процедури, які є «стоп-сигналом» для роботодавця, який має намір прийняти працівника на роботу.

Необґрунтованою у контексті мети прийняття Проекту видається і теза щодо необхідності виконання Україною зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991, оскільки звуження обсягу існуючих у національному законодавстві механізмів регулювання та гарантування трудових прав найманих працівників з мотивів приведення його у відповідність до норм міжнародного права спотворює саму сутність європейського законодавства, яке апріорі не забороняє країнам-учасницям встановлювати на національному рівні більш високі стандарти громадянських, зокрема трудових прав.

Законопроект №5388 передбачається можливість встановлення за домовленістю між працівником і роботодавцем додаткових прав, обов'язків та відповідальності, умов припинення договору, в тому числі дострокового.

Проте можливість застосування принципу свободи договору, притаманного цивільному праву до трудових відносин має свої особливості, оскільки сторони трудових відносин апріорі не є рівноправними. Роботодавець у будь-який момент має право в односторонньому порядку змінити умови трудового договору або ж розірвати його без застосування будь-яких санкцій. Натомість, працівник позбавлений такої можливості. В односторонньому порядку він може ініціювати лише розірвання трудового договору.

Особливо зазначена нерівність сторін трудового договору виявляється на стадії його укладання, на якій трудовий договір, фактично, є договором приєднання (стаття 634 Цивільного кодексу України) і передбачає свободу дій працівника лише щодо його укладення на заздалегідь визначених роботодавцем умовах.

Натомість, у разі виникнення трудових відносин, надалі зміна умов трудового договору (з метою захисту своїх трудових прав, підвищення рівня оплати праці, покращення умов праці

тощо) за ініціативою працівника в односторонньому випадку не допускається, що ставить його у заздалегідь нерівні умови з роботодавцем.

Законопроектом №5388 пропонується передбачити можливість включення до строкового трудового договору додаткових підстав його припинення, що несе у собі загрозу подальшого розбалансування принципу сталості трудових відносин.

Натомість, абзацом другим пункту 4 Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») передбачено, що «трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов'язано виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин. Саме тому основні елементи інституту трудового договору (порядок укладення трудового договору, його зміст, гарантії працівникам при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, підстави припинення договору тощо) як такі, що мають засадничий характер, повинні врегульовуватись лише законом».

Абзацом другим пункту 5 згаданого Рішення Конституційного Суду України визначено також, що: «Незважаючи на ці та інші застереження, що містяться в Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною».

Таким, що не сприяє засадам сталості трудових відносин видається і положення частини 3 статті 39<sup>1</sup> КЗпП України у редакції Проекту, оскільки відсутність у строковому трудовому договорі чітко визначеного обсягу робіт після виконання яких трудові відносини вважаються припиненими, дозволяє підміняти трудові договори на невизначений строк строковими трудовими відносинами, які можуть припинитися за ініціативою роботодавця у будь-який момент.

Перенесення до індивідуальних письмових трудових договорів таких істотних умов праці як тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення щоденної роботи, додаткові випадки застосування надурочних робіт, час початку і закінчення перерви, визначення другого вихідного дня при п'ятиденному робочому тижні, вихідних днів працівників на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, порядок і умови надання щорічних відпусток з високою вірогідністю ускладнить здійснення громадського контролю профспілок з окреслених питань, а також можливість солідарних дій, особливо за умови включення до трудових договорів з працівниками умови щодо конфіденційності (нерозголошення) його умов третім особам.

За відсутності у чинному законодавстві вичерпного переліку випадків (підстав) за яких допускається укладення з працівником (-ами) договору про повну (колективну) матеріальну відповідальність, можливість їх визначення на розсуд сторін трудового договору, особливо у випадку відсутності у працівників спеціальних юридичних знань, може призвести до порушення їх прав та покладення на них додаткової, не передбаченої законодавством майнової відповідальності.

Таким чином, впровадження запропонованої законопроектом №5388 дерегуляції сфери трудових відносин в умовах фактичної нерівності сторін трудового договору та за відсутності закону про Державну службу України з питань праці не сприятиме можливості працівникам та роботодавцям самостійно, без участі профспілок, домовлятися про істотні умови праці у колективних та трудових договорах.

Враховуючи викладене, звертаємося до Вас з проханням не виносити на розгляд п'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання законопроект № 5388.

**Голова Профспілки**



**Вікторія КОВАЛЬ**