

**Голові Федерації професійних спілок України  
Г.В. Осовому**

**Шановний Григорію Васильовичу!**

За дорученням ректора Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Гетьмана А. П. фахівці кафедри трудового права розглянули Ваш лист від 30.06.2021 р. вих. № 07/01-23/415 (вх. № 126-01-1191 від 06.07.2021 р.) щодо висловлення позиції з приводу законопроектів “Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність” № 5371 від 13.04.2021 р. (далі за текстом – Проект № 5371) та “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин” № 5388 від 16.04.2021 р. (далі за текстом – Проект № 5388), і вважають за необхідне надати науковий коментар з поставлених питань такого змісту.

Осучаснення трудового законодавства на часі, адже воно потребує оновлення відповідно до економічних реалій, зокрема, принципів ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, актуальних потреб ринку праці та створення умов для самореалізації найманих працівників і підвищення конкурентоздатності роботодавців. Комплексний аналіз законопроектів, про які йдеться у запиті, засвідчує, що переважна більшість їх положень узгоджуються з міжнародно-правовими актами та внутрішнім законодавством України. Водночас, існують і суперечливі моменти у тексті законопроектів, на які рекомендується звернути підвищену увагу розробників з метою узгодження окремих формулювань.

*1. Щодо виключення норм права, які регулюють порядок надання виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.*

Відповідно до підпункту 11 пункту 1 Проекту № 5388 запропоновано виключити статті 43 і 43<sup>1</sup> КЗпП України. Підпунктом 1 пункту 3 Проекту

№ 5388 передбачено виключення пункту 10 частини 1 статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а підпунктом 2 пункту 3 Проекту № 5388 – виключення статті 39 вказаного закону. У Проекті № 5371 пропонується КЗпП України доповнити статтею 49<sup>8</sup>, відповідно до частини 5 якої згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не вимагається.

Слід зауважити, що фахівці кафедри трудового права критично ставляться до виключення з КЗпП України статей 43 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» і 43<sup>1</sup> «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)», а також вважають недоцільним виключати п. 10 ч. 1 ст. 38, як і ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У разі виключення цих статей та пункту нівелюється захисна функція профспілок як представницького органу, уповноваженого на представництво і захист прав та інтересів найманих працівників (з урахуванням положень ч. 3 ст. 36 Конституції України), простежується потенційна загроза порушенню права працівників на захист їх інтересів у процесі праці в широкому розумінні. Одним з постулатів захисної функції профспілок є запобігання проявам свавілля роботодавця у процесі розірвання трудового договору. Законодавство про працю має вибудовувати на фундаменті, в основу якого покладено баланс інтересів роботодавця та працівника, спрямовуватися на попередження порушень трудових та соціально-економічних прав працівників, їх захист та відновлення. У теорії трудового права участь профспілкового органу у звільненні працівників з ініціативи роботодавця завжди розглядалася як важлива форма захисту працівників від необґрунтованого звільнення. Збереження у нормах КЗпП України цих статей – важлива гарантія дотримання права працівника на захист через діяльність профспілкової організації, закріпленого у низці міжнародних актів: ч. 4 ст. 23

Загальної декларації прав людини, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права тощо. Зокрема, у пункті «п» ст. 420 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, йдеться про те, що співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, з-поміж іншого, також передбачає «посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу». Позбавлення профспілки важелів впливу на роботодавця у разі порушення прав працівників, що звільняються, у передбачених статтями 43, 43<sup>1</sup> КЗпП України випадках лише послабить повноваження профспілок як одного з соціальних партнерів, перешкоджатиме в реалізації основоположних прав профспілок.

*2.3 приводу встановлення спеціальних норм для працівників малого і середнього підприємництва.*

Відповідно до п. 4 Проекту № 5371 пропонується доповнити КЗпП України главою III-Б. «Договірний режим регулювання трудових відносин», що розповсюджується на трудові правовідносини між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб.

На рахунок дискримінаційних норм, про що йдеться у Висновках Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні щодо обговорюваних проєктів законів. Дискримінація у сфері праці – ситуація, за якої особа за антидискримінаційними ознаками, не пов'язаними з діловими якостями, зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, установлення відмінностей чи винятків має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Антидискримінаційними є ознаки раси, кольору шкіри,

політичних, релігійних та ін. переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, проживання, стану здоров'я, інвалідності, вагітності та материнства, сексуальної орієнтації, способу життя, мови, зовнішнього вигляду. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, зокрема, особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Поряд з цим, у трудовому праві існує принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, адже неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) й іншої специфіки праці. Диференціація правового регулювання праці – це розмежування правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників.

Принцип єдності та диференціація правового регулювання суспільних відносин є одним зі способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах, обов'язках, їх реалізації незалежно від місця застосування своєї праці. До того ж слід підкреслити, що такі заходи, які ґрунтуються на об'єктивних специфічних особливостях, юридично також дискримінацією не вважаються. Про це свідчать міжнародні стандарти, зокрема ті, що містяться у Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» та Рекомендації МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», а саме: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією».

Існують різноманітні підстави для диференціації правового регулювання праці. Приміром, на Заході (Бельгія, Італія, Франція, Іспанія, Німеччина тощо) існує диференціація трудового права залежно від кількості працівників підприємства. Для малих, а частково й середніх підприємств встановлений

особливий, пільговий для їх власників правовий режим. Вони звільняються від виконання низки норм та положень трудового законодавства, які, як вважає законодавець, надто обтяжливі для них і можуть призвести до банкрутства та виходу з бізнесу.

Таким чином, диференціація правового регулювання праці осіб, що працюють у суб'єктів малого і середнього підприємництва, шляхом запровадження для останніх спеціального правового режиму регулювання трудових відносин, відмінного від того, що поширюється на інших найманих працівників, свідчить про появу нових підстав для диференціації, виправданих за умов сьогодення, адже у такий спосіб спостерігається адаптація трудового законодавства до особливостей малих і середніх підприємств. Поглиблення диференціації – одна з помітних тенденцій розвитку сучасного трудового права. Найкращі зарубіжні практики демонструють гнучкість критеріїв для диференціації правового регулювання праці, такий досвід корисний для українського законодавчого поля.

Водночас, слід звернути увагу на певні недоліки запропонованих у Проекті № 5371 змін.

Насамперед, назву глави III-Б необхідно змінити, адже договірний режим на сьогоднішній день розповсюджується на всіх без винятку працівників, оскільки підставою виникнення будь-яких трудових правовідносин є трудовий договір. На наш погляд, найбільш сприятливою видається така назва глави: “Особливості регулювання трудових правовідносин працівників, які працюють у суб'єктів малого і середнього підприємництва”.

Крім того, суб'єкт законодавчої ініціативи пропонує доповнити КЗпП України положеннями, відповідно до яких роботодавцю надається необмежене право розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку. (ч.ч. 2, 6 нової ст. 49<sup>8</sup>).

Однак, відповідно до п. а ст. 24 Європейської соціальної хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути

звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.

Крім того, зазначені положення Проекту № 5371 суперечать ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

**В.о. завідувача кафедри  
трудового права**



**проф. О. Г. Серeda**

Виконавці:

к.ю.н., доц. Галкіна Н.М.,

к.ю.н., ст. викл. Зіноватна І.В.

тел.: (057) 704-92-15