

Ми – не раби!

Чому профспілки виступають проти лібералізації трудового законодавства?

12 грудня 2019 року у ВРУ зареєстровано проект закону №2584 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо додаткових підстав для звільнення».

Законопроект суперечить низці міжнародних нормативно-правових актів, Конституції України, звужує права та гарантії працівників, запроваджує норми, які містять правову невизначеність.

Так, законопроектом пропонується:

1. Звільнення працівників на підставі «втрати довіри»: «Власник або уповноважений ним орган в разі втрати довіри до працівника має право з власної ініціативи розірвати з ним трудовий договір». При цьому стаття не містить жодної вказівки на дії працівника, які можуть призвести до втрати довіри. За таких умов будь-який із працівників може бути визнаний таким, що втратив довіру, та звільнений за суб'єктивною оцінкою роботодавця. Така новація призведе до невмотивованих звільнень виключно на основі оціночних суджень. З огляду на це, порушується принцип, за яким розірвання трудового договору з ініціативи власника має застосовуватися лише за визначені законодавством конкретні порушення працівника, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. Звільнення працівників на підставі «втрати довіри» суперечить, зокрема:

о Європейській соціальній Хартії, ратифікованій у 2006 році (стаття 24: 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);

о Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (ратифікованій Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р.), за 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» (стаття 4).

2. Звільнення працівників за порушення обов'язку нерозголошення комерційної таємниці. Це означає, що працівник, повідомивши, наприклад членам своєї сім'ї розмір своєї заробітної плати чи умови роботи, може бути звільненим.

3. Звільнення на підставі відсутності на роботі протягом робочого дня без поважних причин. Зазначене положення містить правову невизначеність, оскільки: якщо мається на увазі відсутність працівників упродовж усього робочого дня, то у даному випадку права працівників будуть розширені, а права роботодавців звужені, адже за чинним КЗпПУ для звільнення достатньо відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня. З іншого боку, якщо в законопроекті мається на увазі, що працівник може бути звільненим, якщо він відсутній на роботі упродовж робочого дня протягом певного, не обумовленого мінімальною тривалістю проміжку часу, це означатиме, що прогулом вважатиметься навіть відсутність на роботі протягом, наприклад, 15 хвилин. Тобто, працівник може бути звільненим, у тому числі і за спізнення на роботу.

4. Звільнення «за невиконання розпоряджень роботодавця або порушення трудових обов'язків визначених трудовим договором, якщо до працівника за це раніше застосовувалося дисциплінарне стягнення». Якщо зазначене положення буде прийняте у такій редакції, працівника можна буде звільнити за невиконання будь-яких розпоряджень роботодавця (навіть не передбачених посадовими обов'язками), а не за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, як це передбачено чинним КЗпПУ.

5. Додаткова підстава для звільнення керівника, його заступників та головного бухгалтера - зміна власника юридичної особи. Чинна ст. 36 КЗпПУ гарантує працівникам, у тому числі керівникам, заступникам керівників, головним бухгалтерам місце роботи у разі зміни власника підприємства, установи, організації.

6. Скасовуються гарантії щодо розірвання трудового договору за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Надання згоди на звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу – один з механізмів здійснення профспілками контрольної функції та одна з гарантій працівників від незаконного звільнення.

У ст. 20 Декларації соціального прогресу та розвитку 1969 р. закріплено, що соціальний прогрес і розвиток мають бути спрямовані на постійне підвищення рівня життя всіх членів суспільства, у тому числі шляхом надання повних демократичних свобод професійним спілкам, свободи асоціацій для всіх трудящих, включаючи право на укладення колективних договорів і страйк, визнання права створювати інші організації трудящих; забезпечення можливості для більш широкої участі профспілок в економічному й соціальному розвитку; ефективну участь всіх членів профспілок у вирішенні економічних і соціальних питань " .

У статті 5 Європейської соціальної хартії зазначено: «З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження».

7. Скасовуються гарантії щодо звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Так, розробниками законопроекту, пропонується вказати, що «звільнення жінок в період їх вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою, передбаченою в статті 179 цього Кодексу, є незаконним, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням дитини. Тягар доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю або пологами і з наслідками цього або з годуванням дитини, покладається на роботодавця». Згідно із Законом України від 14 вересня 2006 року Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі п'ять пунктів статті 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої), зокрема забезпечення державою права жінок поєднувати працю з материнством та надання матері додаткових перерв для годування дитини.

Як вбачається з приписів статті 24 розділу II «Свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, в тому

Ми – не раби!

Написав admin

Середа, 18 грудня 2019, 07:59 -

числі, спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.