

ТРУДОВИЙ КОДЕКС НА ЗМІНУ КЗпП: ПЛАНОВАНІ ЗМІНИ

Днями до Верховної Ради було подано два проекти Трудового кодексу (далі – ТК): № 2410 та № 2410-1. Які зміни нас чекають? Давайте розбиратися. У таблиці ми розглянемо зміст проекту № 2410. Цей проект складається

з 9 книг (385 статей), а також прикінцевих і перехідних положень. Що стосується проекту № 2410-1, то його можна назвати клоном проекту № 2410 за структурою та змістом. Тому немає сенсу розглядати його окремо.

№ п/п	Проект № 2410
1	2
Книга перша. Загальні положення	
1	Запроваджується презумпція правомірності (пріоритет) правової позиції працівника. Мабуть, це означає, що в разі судового розгляду доводити свою правоту доведеться не працівникові, а роботодавцеві
2	Названо випадки, які розцінюються як дискримінація праці
3	Зазначено випадки, коли трудове законодавство не застосовується (наприклад, якщо фізособа виконує функції члена наглядової ради, виконавчого органу юрособи тощо, виконує роботи за договором цивільно-правового характеру (далі – ЦПХ), за умови, що такі відносини в судовому порядку не визнано трудовими)
4	Урегульовано відносини громадян України, які працюють за кордоном, а також відносини українських роботодавців із працівниками-нерезидентами та особами без громадянства тощо
5	Передбачено, що при виконанні робіт за договорами ЦПХ на виконавців поширюватимуться норми ТК у частині охорони праці
6	Уточнено порядок обчислення строків, пов'язаних із трудовими відносинами
7	Визначено, що основним нормативно-правовим актом, який регулює трудові відносини, є ТК
8	Передбачено порядок видання роботодавцем локальних нормативних актів у сфері праці, що не суперечать ТК
9	Визначено основні права й обов'язки як працівника, так і роботодавця
Книга друга. Виникнення і припинення трудових відносин. Трудовий договір	
10	Надано визначення трудових відносин. Також зазначено, що як би не називалися первісно відносини (наприклад, робота за договором ЦПХ тощо), але якщо вони відповідають як мінімум трьом вичерпним критеріям трудових відносин, названим у ТК, то такі відносини є трудовими і на них поширюється трудове законодавство
11	Установлено порядок укладення трудових договорів у письмовій формі, а також визначено зміст трудового договору
12	Скасовано форму трудового контракту, а для тих фізосіб, які уклали трудовий контракт до набуття чинності ТК, контракт уважатиметься трудовим договором, укладеним на невизначений строк
13	Наведено виключний перелік випадків, коли допустимо укладати строковий трудовий договір
14	Наведено виключний перелік документів, які необхідно подавати при прийнятті на роботу
15	Визначено дії роботодавця щодо фізособи до початку її роботи за трудовим договором
16	Передбачено дистанційну (надомну) роботу з гнучким графіком робочого часу

1	2
17	У разі зміни власника підприємства працівників заздалегідь повідомляють, що при новому власникові вони залишаться працювати на умовах, не гірших, ніж були. (А зараз у КЗпП сказано, що зміна власника не призводить до звільнення працівників.). Таким чином, запроваджується поняття правонаступництва в трудовому праві, яке означає продовження трудових відносин з уже новим роботодавцем. Для прозорості дій роботодавця передбачена певна процедура повідомлення про правонаступництво
18	Передбачено, що коли роботодавець не надає новоприйнятому співробітникові роботу після укладення з ним трудового договору, такий співробітник має право на визнання таких відносин трудовими з дня, зазначеного в трудовому договорі, і на стягнення з роботодавця зарплати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку фактичної роботи
19	Запроваджується поняття «призупинення дії трудового договору», яке не означає його припинення. Крім того, названі причини призупинення трудового договору (наприклад, пошук працівником іншої роботи за домовленістю з роботодавцем; усунення від роботи в разі алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; відсутність працівника на робочому місці з невідомих причин до двох місяців; законні страйки, у яких бере участь працівник; традиційні для нашого законодавства інші випадки тощо). Також зазначено, що на період призупинення дії трудового договору за працівником повністю або частково зберігається зарплата і виплачується компенсація (скоріше за все, ідеться про те, що за такий період також слід надавати дні щорічної відпустки!). Проте чи справедлива така норма щодо інших працівників?!
Примітка. Ми навели тут не всі причини усунення від роботи. Деякі з них дійсно запроваджені для захисту життя і здоров'я працівника. Проте є й такі, які спрямовані на зниження рівня безробіття за рахунок роботодавця!	
20	Передбачено не пізніше ніж за три дні до закінчення строкового трудового договору повідомляти працівника про наступне звільнення
21	У разі розірвання трудового договору за ініціативою працівника роботодавець зобов'язаний внести зміни до робочого графіка, щоб робочий час такого працівника в останній день роботи закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки і ведуть трудові книжки. Це передбачено для того, щоб бухгалтерія і відділ персоналу встигли провести остаточний розрахунок із працівником і віддати йому трудову книжку в день його звільнення, як це і належить
22	Установлено, що в разі скорочення штату строк попередження про скорочення може бути менше двох місяців або його можна замінити грошовою компенсацією в розмірі не нижче двох середньомісячних зарплат
23	Звільнення працівника за ініціативою роботодавця внаслідок невідповідності працівника посаді (виконуваній роботі) допускається тільки тоді, коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або стану здоров'я. При цьому роботодавець зобов'язаний організувати навчання працівника нової професії (!)
24	Забороняється звільняти працівника за його ж ініціативою в період перебування такого працівника у відпустці або на лікарняному
25	Зазначено, що прогулом вважається відсутність працівника на робочому місці протягом усього робочого дня (а не відсутність більше 3 годин без поважної причини, як зараз)
26	Запроваджено обмеження для сумісників. Передбачено, що тривалість робочого часу за сумісництвом не повинна перевищувати чотирьох годин на день, а за робочий місяць – половини місячної норми робочого часу, установлені для відповідної категорії працівників
Книга третя. Умови праці	
27	Надано визначення робочого часу і його складу
28	Запроваджено поняття вахтового методу, польових умов праці, роз'їзного характеру праці тощо
29	Запроваджується поняття гнучкого режиму робочого часу, який може вводитися за погодженням працівника з роботодавцем
30	Передбачено такі варіанти оплати роботи в наднормовий час: якщо працівник відпрацював наднормово до 120 годин за рік, то йому належить подвійна оплата, а понад 120 годин – потрійна оплата. Крім такої оплати встановлено також обов'язок роботодавця надати «наднормативникам» додатковий час для відпочинку

1	2
31	Зазначено, що складати і затверджувати графік відпусток слід не пізніше 15 січня поточного року
32	Установлено мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки – 28 к. д. із можливістю поділу (неподільна частина – 14 к. д.)
33	У разі скорочення працівників передбачено диференційований розмір вихідної допомоги залежно від стажу роботи в цього роботодавця (до 5 років – у розмірі середньомісячної зарплати; до 10 років – у двократному розмірі середньої зарплати; більше 10 років – у трикратному розмірі середньої зарплати)
34	Установлено відповідальність за порушення строків виплати зарплати у вигляді штрафу в розмірі річної облікової ставки НБУ за кожний день затримання виплати на всю суму заборгованості із зарплати з урахуванням індексу інфляції
Книга четверта. Особливості регулювання трудових відносин за участі окремих категорій працівників і роботодавців	
35	Запроваджено поняття самотньої матері й самотнього батька
36	Визначено особливості праці у роботодавців-фізосіб
37	Передбачено особливості праці: неповнолітніх працівників, жінок, працівників із сімейними обов'язками (це поняття не конкретизоване)
Книга п'ята. Професійна (службова) кар'єра	
38	Визначено умови і порядок проведення атестації працівників
39	Установлено порядок стажування працівників
40	Надано визначення кадрового резерву і встановлено порядок його формування та роботи з ним
Книга шоста. Колективні трудові відносини	
41	Надано визначення таких понять, як колективна угода, колективний договір, соціальний діалог
Книга сьома. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства	
42	Визначено порядок контролю за дотриманням трудового законодавства
43	Названо повноваження, права, обов'язки інспекторів із праці
44	Передбачено, що держінспектор із праці самостійно приймає рішення про необхідність надання суб'єктам трудових відносин консультації щодо застосування норм трудового законодавства; винесення посадовим особам письмової вимоги про усунення порушень трудового законодавства; накладення штрафу за порушення трудового законодавства тощо
45	Зазначено, що інспектори з праці забезпечуються транспортними засобами спецпризначення
46	Визначено порядок інспекційних відвідувань, ідентичний затвердженому постановою КМУ від 26.04.17 р. № 295, який було скасовано в судовому порядку
Книга восьма. Відповідальність сторін трудових відносин	
47	У цілому норми цієї книги ТК запозичені з КЗпП, за невеликими винятками, які настільки незначні, що на них не варто зупинятися
Книга дев'ята. Індивідуальні трудові спори	
48	Передбачає різні строки для звернення до суду за захистом своїх прав та інтересів у різних ситуаціях

Тетяна ПОЛЯКОВА, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування