

Пропозиції та зауваження Національної асоціації адвокатів України до проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026)

Національна асоціація адвокатів України (далі – НААУ) розглянула проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) та з огляду на важливість пропонованих змін надає свої пропозиції та зауваження до зазначеного проекту.

Метою проекту Закону згідно з пояснювальною запискою є дерадянізація законодавства про працю, унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство.

Україна є стороною Європейської соціальної хартії (переглянутої) та взяла на себе зобов'язання з імплементації *acquis* ЄС відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС. Окрім того, наша держава докладас зусиль для імплементації ряду європейських нормативно-правових актів. Відтак положення нового Трудового кодексу мають забезпечувати повну відповідність зазначеним міжнародним стандартам.

Аналіз проекту свідчить про наявність низки системних питань, які можуть створити ризик невідповідності міжнародним стандартам або призвести до звуження існуючих трудових гарантій. Ідеться насамперед про розширення сфери локального та договірного регулювання без достатніх запобіжників від погіршення становища працівника, широкі дискреційні повноваження роботодавця у прийнятті локальних актів, недостатню деталізацію процесуальних гарантій у разі припинення трудового договору, а також відсутність чітко визначених механізмів консультацій у разі колективних звільнень.

Окремої уваги потребує баланс між гнучкістю та соціальним захистом у регулюванні нестандартних форм зайнятості – роботи з нефіксованим робочим часом, домашньої праці, студентського договору та тимчасової (агентської) роботи. За відсутності чітких гарантій мінімального доходу, компенсації у разі скасування погоджених завдань, обов'язкового соціального страхування та рівного ставлення до працівників існує ризик прекаризації праці та фактичного зниження рівня соціального захисту. Так само потребують додаткового врегулювання питання сімейних гарантій, участі представників працівників у прийнятті рішень, обмежень щодо локауту та забезпечення реального, а не формального соціального діалогу, що є ключовими вимогами Європейської

соціальної хартії (переглянутої) та відповідних директив ЄС. Крім того, окремі положення проекту, зокрема щодо застосування аналогії, превалювання норм Кодексу над іншими законами та можливості обмеження доступу до інформації з мотивів конфіденційності, можуть впливати на правову визначеність і передбачуваність правозастосування. В умовах реформування трудового законодавства важливо забезпечити, щоб новий Кодекс не лише модернізував регулювання, але й гарантував збереження та поступове підвищення рівня захисту трудових прав відповідно до європейських стандартів, запобігав потенційним колізіям і мінімізував ризики майбутніх спорів як на національному, так і на міжнародному рівні.

ПРОПОЗИЦІЇ НААУ

Превалювання Трудового кодексу над іншими законами (стаття 20)

У проекті передбачено, що норми Кодексу превалюють над однопредметними нормами інших законів. Разом з тим це може створити ризик обмеження спеціальних гарантій, зниження рівня соціального захисту, конфлікту з міжнародними договорами.

Європейська соціальна хартія (переглянута) вимагає постійного прогресивного підвищення стандартів, а не їх уніфікації шляхом "поглинання". Якщо інший закон встановлює більш високий стандарт – він не повинен втрачати силу. Відтак існує ризик невідповідності щодо статей 1, 2, 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Відсутність принципу сприятливішої норми (favor laboratoris) як імперативу

У статті 16 є згадка про покращення становища працівника. Однак немає чіткої заборони індивідуального "відступу вниз", допускається широке договірне регулювання. Разом з тим у практиці ЄС мінімальні гарантії не можуть бути знижені індивідуальним договором.

Суб'єкти трудових відносин (розділ 3)

Стаття 35. Відеоспостереження за працівником на робочому місці

1. Роботодавець може здійснювати відеоспостереження на робочому місці працівника, що перебуває у приміщенні чи на території роботодавця.

2. Відеоспостереження є крайньою формою контролю роботодавця за працівником і може застосовуватися тільки за умови неможливості або

неефективності застосування альтернативних способів контролю за працівником.

3. Здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя. У разі встановлення відеоспостереження роботодавець повинен:

1) врахувати об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;

2) поінформувати працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер у визначений ним спосіб з передбачених у статті 23 цього Кодексу, якщо інше не встановлено у колективному або трудовому договорі.

4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов'язків. Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених у законі.

5. Порядок обліку відеозаписів, зроблених під час відеоспостереження за працівником на робочому місці визначається роботодавцем.

Пропонуємо доповнити ст. 35 такими пунктами:

“Відеоспостереження допускається виключно з легітимною метою, зокрема для забезпечення безпеки працівників, охорони майна, запобігання правопорушенням або контролю виробничих процесів, за умови дотримання принципів необхідності та пропорційності втручання у приватне життя працівника.

Інформування працівника повинно бути письмовим та містити відомості про мету відеоспостереження, строк зберігання записів, порядок доступу до них та осіб, відповідальних за їх обробку.

Забороняється встановлення відеокамер в місцях, де працівник обґрунтовано очікує на підвищений рівень приватності (санітарно-побутові приміщення, роздягальні, кімнати відпочинку тощо), крім випадків, прямо передбачених у законі.

Інформування працівника повинно містити відомості про мету відеоспостереження, строк зберігання записів, порядок доступу до них та осіб, відповідальних за їх обробку.

Працівник має право на безоплатний доступ до відеозаписів, що містять його зображення, а також право вимагати виправлення або видалення записів у разі їх незаконного отримання чи обробки.”.

Пункт 4 викласти в такій редакції:

“4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових або інших прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов’язків. Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених у законі.”.

Види трудових договорів (глава III розділ 1)

Пропонується доповнити статтю 54 пунктом 10 такого змісту: «10) студентський договір (підрозділ 2 глави 3 розділу I Книги другої цього Кодексу)».

З метою системності правового регулювання доцільно також доповнити Кодекс окремою статтею 61-1 «Студентський трудовий договір», у якій передбачити: строк дії договору — не більше строку навчання; обов’язкове поєднання роботи з освітнім процесом; дотримання графіка навчання; гарантії недопущення підміни студентського договору учнівським.

Щодо уточнення пункту 7 частини 2 статті 56

Пропонується викласти норму в такій редакції:

«7) у разі тимчасового переведення працівника на роботу (посаду) до іншого роботодавця на визначений строк за письмовою згодою працівника та за згодою між роботодавцями.».

Щодо статей 57 – 59 (строкові та сезонні договори)

Зберегти положення статей 57 та 58 без змін як такі, що відповідають вимогам законодавства ЄС.

Статтю 59 доцільно доповнити нормою про те, що відмова у переукладенні строкового договору має бути обґрунтованою та не може ґрунтуватися на дискримінаційних підставах.

Рекомендується розглянути підвищення рівня вихідної допомоги сезонним працівникам у разі звільнення з економічних причин або через хворобу – не менше половини місячної заробітної плати.

Щодо статті 60 (робота з нефіксованим робочим часом)

1) Встановити баланс відповідальності сторін, передбачивши можливість дисциплінарної відповідальності за безпідставну відмову працювати у заздальгідь погоджені базові години.

2) Визначити мінімальний розмір компенсації у разі скасування роботодавцем вже погодженого завдання — не менше 50 % очікуваного заробітку.

Щодо розширення соціальних гарантій (ст.ст. 62, 63)

Пропонується розширити перелік пільгових категорій, включивши працівників, які виховують дітей до 8 років; осіб, які мають двох і більше дітей до 15 років; осіб, які здійснюють догляд за хворою дитиною.

Щодо домашньої роботи (ст.ст. 64 – 66)

1) Передбачити обов'язкову сплату ЄСВ роботодавцем – фізичною особою або обов'язок повідомлення податкових органів про укладення договору.

2) Встановити мінімальний щотижневий безперервний відпочинок для домашніх працівників не менше 36 годин поспіль.

Щодо тимчасової (агентської) роботи (ст.ст. 67 – 74)

1) Розглянути можливість виключення вимоги щодо наявності відповідної умови у колективному договорі підприємства-користувача.

2) Передбачити норму про компенсацію тимчасовому працівнику у разі дострокового припинення направлення з ініціативи користувача – не менше середнього заробітку за період, що залишився до завершення строку.

Умови праці (розділ II)

Стаття 127. Поняття та види часу відпочинку

У частині 1 статті 127 визначено час відпочинку як будь-який період, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд.

Таке формулювання визначає його похідним від робочого часу, проте критерій “на власний розсуд” – не завжди коректний, оскільки у деяких випадках працівник формально не працює, але не може повністю вільно розпоряджатися часом (наприклад, пасивне чергування вдома). Згідно з

практикою Суду ЄС у справі час очікування до 8 хвилин є робочим, відтак час пасивного чергування не є робочим, але й працівник не завжди є вільним у його розпорядженні. Формула «використовується на власний розсуд» може бути аргументом у спорах проти працівника.

За таких обставин пропонується викласти частину 1 статті 127 в редакції ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС, а саме: «Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом».

Стаття 129. Щоденний (міжзмінний) відпочинок

У частині 1 статті 129 передбачено, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин.

Разом з тим така кількість годин може обмежувати право працівника на працю, якщо він в установленому у законі порядку працює повний робочий 8-годинний день, а також за сумісництвом 4 години. Причому обсяг роботи за сумісництвом не може бути обмежений, працівник може виконувати додатково викладацьку та інші види робіт на умовах погодинної оплати праці додатково.

З огляду на викладене з метою відповідності норм Трудового кодексу нормам Європейського законодавства, пропонується застосувати норми Директиви 2003/88/ЄС, а саме: «Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом».

Стаття 130. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні

У частині 1 статті 130 визначено право працівника на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду. Причому право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня.

Проте математично, якщо працівник працює 6-денний робочий тиждень (відповідно до статті 122 ТК), забезпечити повні 42 години безперервного щотижневого відпочинку за рахунок одного вихідного дня та щоденного

відпочинку неможливо, оскільки сумарний час від останньої зміни суботи до початку робочої зміни в понеділок за стандартного графіка становить приблизно 24 години.

З метою гармонізації українського трудового законодавства зі стандартами МОП (Конвенція № 1 про робочий час) та Директивою 2003/88/ЄС про організацію робочого часу пропонується частину першу статті 130 конкретизувати та скорегувати у такий спосіб:

“1. Працівникові надається щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку.

2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня.”

Порівняльна таблиця

Стаття 127. Поняття та види часу відпочинку	
1. Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд	1. Час відпочинку – будь-який період, який не є робочим часом
Стаття 129. Щоденний (міжзмінний) відпочинок	
1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин	1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 11 послідовних годин упродовж кожних 24 годин
Стаття 130. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні	
1. Працівник має право на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду. 2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку	1. Працівникові надається щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку. 2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку

та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня

та вихідних днів. Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня

З метою відповідності Директиві 2003/88/ЄС необхідно забезпечити: мінімальний щоденний безперервний відпочинок тривалістю не менше 11 годин; мінімальний щотижневий відпочинок; оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше 4 тижнів. Неприпустимим є встановлення можливості індивідуального відступу від базових гарантій без колективного контролю.

У главі 5 “Оплата праці” (статті 156 – 182) визначаються заробітна плата, мінімальні гарантії, системи та форми оплати, компенсації за роботу в особливих умовах, а також права працівників щодо прозорості нарахувань. У статтях проаналізовано ключові зміни та їх потенційні наслідки для ринку праці.

Проект Трудового кодексу України № 14386 закріплює поняття заробітної плати як комплексної категорії, що включає основну, додаткову та інші виплати. До основної належать оклади, тарифні ставки та відрядні розцінки, до додаткової – премії, надбавки та доплати, а інші виплати можуть охоплювати заохочувальні та компенсаційні механізми. Такий підхід узаконює широкий спектр стимулюючих та компенсаційних виплат, надаючи роботодавцям гнучкість у винагороді працівників, але водночас вимагає прозорого обліку та звітності.

Мінімальна заробітна плата у проекті ТКУ прив’язується до економічних показників: середньої зарплати в економіці та прожиткового мінімуму. Встановлюється Верховною Радою за поданням Кабінету Міністрів і не може зменшуватися, що передбачає обов’язок роботодавця проводити доплату у разі недосягнення мінімального рівня. Таке законодавче закріплення формули мінімальної зарплати підвищує соціальні гарантії працівників, але одночасно створює додаткові адміністративні виклики для бухгалтерії та кадрових служб, які щороку повинні коригувати нарахування.

У проекті ТКУ зберігаються класичні форми оплати праці – почасова та відрядна, водночас вводяться гнучкі системи, що дозволяють комбінувати різні підходи. Погодинна оплата передбачає облік фактичного часу та контроль

виконання нормованих завдань, а всі системи оплати праці повинні забезпечувати рівність чоловіків і жінок за рівноцінну працю. Акцент на прозорості та системності передбачає, що роботодавець повинен регулярно інформувати працівників про рівень зарплат за категоріями, що водночас підвищує відповідальність і зменшує ризик дискримінації.

Особлива увага приділяється оплаті праці у складних та ризикових умовах. Робота у нічний час, у вихідні та святкові дні, а також понаднормова, повинна оплачуватися не менше подвійного тарифу. Надбавки передбачаються за роботу у шкідливих або особливих умовах праці, а час простою, який не залежить від працівника, оплачується не менше двох третин ставки. Компенсація за затримку виплат передбачена з урахуванням індексу споживчих цін, що вперше систематизує гарантії та компенсації, раніше розпорошені по різних законах.

Законопроект також підсилює інформаційні права працівників. Працівник має право отримувати детальний розрахунок заробітної плати з розшифруванням основної, додаткової та компенсаційної частин, а також податків. Забороняються відрахування на користь роботодавця або посередників за працевлаштування, а розмір законних відрахувань обмежується до 20 %, у визначених випадках до 50 %, а для аліментів до 70 %. Такі новели закріплюють принцип повного та достовірного обліку, що значно підвищує захист працівників.

Виплата заробітної плати відповідно до проекту повинна здійснюватися не рідше ніж двічі на місяць, через банки, пошту або платіжні системи, а виплата в боргових зобов'язаннях або у негрошовій формі забороняється. Розрахунок під час звільнення проводиться не пізніше дня звільнення, а за потреби наступного робочого дня. Подібна деталізація строків та механізмів виплат підвищує дисципліну роботодавців і зменшує потенційні трудові спори.

Важливою новелою є врегулювання тимчасових змін умов оплати. Мінімальні державні гарантії не можуть бути нижчими за встановлені колективними угодами, а тимчасове зниження зарплати допускається не більше ніж на шість місяців у разі фінансових труднощів роботодавця. Це створює законодавчу основу для адаптації до кризових ситуацій без порушення соціальних гарантій працівників.

Загалом, у проекті ТКУ № 14386 закріплюються сучасні стандарти оплати праці та соціальні гарантії, розширюючи стимулюючі та компенсаційні виплати, детально врегульовуючи форми і системи оплати, а також прив'язуючи

мінімальну зарплату до економічних показників. Водночас упровадження цих норм потребує уваги роботодавців і контролюючих органів для забезпечення правової визначеності, цифровізації бухгалтерського обліку та запобігання трудовим спорам. Прийняття законопроекту створює перспективу підвищення соціального захисту працівників і стимулює прозорість у сфері заробітної плати, що є важливим кроком до сучасного регулювання трудових відносин в Україні.

Щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів (розділ 7)

Стаття 239. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації

У статті 237 ТК визначаються три способи вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору, за допомогою медіації, судом.

Причому у статті 238 передбачається, що у разі відмови роботодавця розглянути скаргу та/або розпочати безпосередні переговори у встановлений строк, або якщо під час переговорів між працівником і роботодавцем не досягнуто згоди, працівник має право вдатися до інших способів вирішення індивідуального трудового спору.

Тобто такий шлях не є обов'язковою передумовою звернення до суду.

Аналогічно пропонується другий добровільний та необов'язковий шлях врегулювання індивідуального трудового спору – шляхом медіації.

Окрім того, у ч. 3 ст. 239 ТК передбачається, що у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду. Водночас у частинах 1 та 2 статті 6 Директиви 2008/52/ЄС від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» передбачено таке.

1. Держави-члени мають подбати про можливість для сторін або однієї сторони, що отримала недвозначну згоду від інших сторін, вимагати забезпечення виконання змісту письмової угоди, укладеної в результаті медіації. Виконання змісту такої угоди буде забезпечено, за винятком випадків, коли у конкретній ситуації зміст угоди суперечить законодавству держави-члена, на території якої подається запит, або законодавство цієї держави члена не передбачає забезпечення її виконання.

2. Виконання змісту угоди може бути забезпечене судом або іншим органом, компетентним у постанові або рішенні чи іншому достовірному інструменті згідно із законодавством держави-члена, де подається запит.

Таким чином, вимоги євроінтеграції передбачають забезпечення державою механізму виконання угод за результатами медіації.

Відтак п. 3 ст. 239 ТК не відповідає вимогам Директиви 2008/52/ЄС.

Окрім того, оскільки у п. 3 статті 239 ТК передбачається можливість укладення угоди за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі, однак не визначаються її правова природа та порядок виконання, то створюються дві альтернативні, але не узгоджені між собою моделі захисту прав:

- виконання угоди як цивільно-правового договору (шляхом стягнення за загальними правилами цивільного судочинства);
- повторний розгляд того самого спору як індивідуального трудового спору в суді.

Зважаючи, що проведення медіації є підставою для поновлення строку для звернення до суду, будь-яка зі сторін може ініціювати медіацію як спосіб затягування вирішення спору, а надалі не виконувати угоду з метою передбачуваного збагачення за рахунок рішення суду про стягнення середнього заробітку.

З огляду на викладене у нинішній редакції у статті 239 створюється подвійна модель правового захисту, що не відповідає принципам правової визначеності, ефективності та остаточності вирішення спорів, закріпленим у європейському праві, і потребує доопрацювання. Пропонується викласти п. 3 ст. 239 ЦК в такій редакції:

“3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися до суду з вимогою про її виконання.”.

Стаття 241. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів

У статті 241 Трудового кодексу України встановлюється тримісячний строк для звернення роботодавця до суду з питань стягнення матеріальної шкоди, заподіяної працівником. Таке положення є суттєвим скороченням порівняно із чинним Кодексом законів про працю, де відповідний строк

становить один рік. Зменшення строку має на меті уніфікацію термінів звернення до суду у трудових спорах та забезпечення оперативного захисту майнових інтересів роботодавця. Водночас відповідна норма може обмежувати права роботодавця, оскільки процедура притягнення працівника до матеріальної відповідальності передбачає проведення службового розслідування, строки якого регламентовані нормативною документацією та можуть тривати до двох місяців, не враховуючи періодів відпустки чи тимчасової непрацездатності працівника.

Таким чином, передбачення можливості врахування періоду добровільного відшкодування завданої шкоди працівником як поважної причини для поновлення пропущеного строку є важливим з точки зору забезпечення принципу справедливості та стимулювання сторін до позасудового врегулювання спору. Працівник, усвідомлюючи можливість добровільного відшкодування, має мотивацію компенсувати шкоду без затягування судового процесу, а роботодавець отримує можливість захистити свої майнові права навіть у разі пропуску тримісячного строку.

З огляду на викладене доцільним є доповнення п. 4 ст. 241 ТК абзацом другим такого змісту:

“Період добровільного відшкодування працівником завданої шкоди може бути визнаний судом поважною причиною для поновлення пропущеного строку звернення роботодавця до суду.”.

Стаття 245. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору

У запропонованій редакції ч. 1 статті 245 ТК передбачається обов'язок суду у разі ухвалення рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, ухвалити рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Вказане формулювання фактично означає обов'язок нарахувати:

- 1) заробітну плату у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати;
- 2) нарахувати та сплатити податок на доходи фізичних осіб;
- 3) нарахувати та сплатити суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Натомість за усталеною судовою практикою та численними роз'ясненнями Верховного Суду податки і збори із присудженої за рішенням суду суми заробітної плати та середнього заробітку за час вимушеного прогулу підлягають нарахуванню роботодавцем під час виконання відповідного судового рішення та, відповідно, відрахуванню із цієї суми під час виплати працівнику, внаслідок чого виплачена працівнику на підставі судового рішення сума зменшується на суму податків і зборів. Відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу не погіршує становище працівника, якого поновлено на роботі, оскільки за цей період у разі перебування на посаді працівник отримував би заробітну плату, із якої також відраховувались би податки і збори.

Відповідно до підпункту 168.1.1 пункту 168.1 статті 168 ПКУ податковий агент, який нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену в статті 167 цього Кодексу (за загальним правилом 18 %).

Окрім того, обов'язковою з 1 грудня 2024 року є сплата з усіх доходів військового збору за ставкою 5 %.

Таким чином, пропонується замінити у п. 1 ст. 245 ТК слова «нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи» словами «нарахування та сплату відповідно до законодавства суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи та сплату податків і зборів із нарахованих сум заробітної плати».

Порівняльна таблиця

Стаття 239. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації

<p>3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду</p>	<p>3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися до суду з вимогою про її виконання</p>
<p>Стаття 241 Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів</p>	
<p>4. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди</p>	<p>4. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.</p> <p>Період добровільного відшкодування працівником завданої шкоди може бути визнаний судом поважною причиною для поновлення пропущеного строку звернення роботодавця до суду</p>
<p>Стаття 245. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору</p>	
<p>1. При ухваленні рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання</p>	<p>1. При ухваленні рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання</p>

<p>роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні") суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи</p>	<p>роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні") суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи та сплату податків і зборів із нарахованих сум заробітної плати</p>
--	---

Щодо колективних трудових спорів (книга четверта розділ II)

Обмеження права на страйк

Зокрема, у частині четвертій статті 277 проекту зазначено, що страйк може застосовуватися як спосіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених у статтях 286 – 288 цього Кодексу) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у разі nereагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить не менше двох середніх заробітних плат для 50 відсотків і більше середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачено в колективній угоді чи договорі.

Натомість у чинній статті 18 Закону України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР такі вимоги відсутні, у зв'язку із чим запропонована норма звужує право працівників на страйк, що суперечить стандартам МОП.

Комітет МОП наголошував, що обмеження права на страйк не можуть бути надмірними або загальними, а процедури вирішення спорів не повинні бути надмірно складними чи зтяжними (“Freedom of Association and Collective Bargaining — Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee” (Fifth edition, 2006).

2. Легалізація локауту

У проекті (статті 284, 290 – 294) пропонується легалізація в правовій системі України «локауту», що передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи – роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць без припинення трудових договорів.

Згідно з частиною другою статті 291 проекту локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні. Зазначене не відповідає положенням пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якими визнається право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів. Так, згідно з висновками Європейського комітету соціальних прав «стаття 6 § 4 не передбачає визнання права на локаут індивідуального роботодавця, за винятком виняткових обставин» (Digest / Conclusions 2008 щодо Європейської соціальної хартії (European Social Charter).

Право на страйк є конституційним правом працівників, встановленим у статті 44 Конституції України, згідно з якою особи, що працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Водночас Конституція України не встановлює і не гарантує права роботодавців на локаут.

Таким чином, передбачений у проекті локаут на локальному рівні не відповідає Конституції України та міжнародним нормативно-правовим актам.

Крім того, з аналізу положень проекту вбачається, що до працівників, які беруть участь у страйку, роботодавець може застосувати локаут (статті 284, 290 – 294 проекту) та призупинення трудового договору (абзац сьомий частини другої статті 84 проекту), що є повністю недопустимим, оскільки працівники реалізують своє конституційне право на страйк.

У статті 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлено, що за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Натомість у статті 291 проекту передбачається, що в наказі про локаут роботодавець визначає порядок оплати праці працівників, однак не містить жодної конкретизації щодо мінімального розміру такої оплати. Така юридична невизначеність може призвести до того, що працівники, які не беруть участі у страйку, будуть позбавлені можливості отримувати заробітну плату за час вимушеного простою.

Запропоноване введення локауту є не лише новою процедурою, а й новою формою одностороннього колективного тиску, яка може обмежувати реалізацію права працівників на страйк і підривати баланс інтересів у загальному механізмі врегулювання колективних трудових спорів.

НААУ звертає увагу, що локаут не може обмежувати або нівелювати право працівників на страйк; мають бути встановлені чіткі законодавчі умови та гарантії судового контролю. В іншому випадку існує ризик невідповідності статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Включення положень про НСПП

Включення глави 2 «Національна служба посередництва і примирення», яка регламентує діяльність НСПП, до структури проекту є недоцільним з огляду на предмет правового регулювання Трудового кодексу.

У проекті мають визначатися права, обов'язки та гарантії суб'єктів трудових відносин (працівника і роботодавця), тоді як НСПП є державним органом зі спеціальним статусом. Інкорпорація детальних положень про внутрішню структуру, фінансування та акти державного органу до кодексу, що регулює індивідуальні та колективні трудові відносини, призведе до перевантаження документа невластивими йому нормами та порушить системну цілісність законодавства.

Статус і повноваження НСПП мають бути закріплені в окремому спеціальному законі (як це реалізовано наразі або шляхом оновлення редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)»), що дозволить гнучко змінювати інституційну модель служби без необхідності внесення складних змін до Трудового кодексу.

Більш логічним і таким, що відповідає європейській практиці, є підхід, за якого Трудовий кодекс лише містить посилання на НСПП як на одну з інституцій позасудового вирішення спорів, залишаючи детальне регулювання її функціонування поза межами основного трудового законодавства.

Крім того, у запропонованій редакції статті 251 проекту створюється правова невизначеність через неточність юридичної природи «рекомендацій» НСПП та механізму їх реалізації. З одного боку, термін «рекомендація» за своєю суттю передбачає диспозитивність і відсутність примусу, проте у частині першій статті 251 проекту встановлюється їх обов'язковість для розгляду, не визначаючи при цьому правових наслідків такого розгляду, критеріїв належного виконання чи відповідальності за відхилення рекомендацій. Ба більше, надання актам НСПП статусу обов'язкових для державних органів та органів місцевого самоврядування фактично наділяє НСПП повноваженнями суб'єкта владних повноважень із правом видання загальнообов'язкових нормативно-правових актів, що не узгоджується з її правовим статусом як посередницького органу та порушує ієрархію актів законодавства, створюючи ризики довільного трактування меж втручання НСПП у діяльність сторін соціального діалогу.

4. Відповідна книга проекту є перенавантаженою з огляду на те, що цілі розділи були включені до неї з інших законів і нормативно-правових актів, зокрема законів України «Про соціальний діалог», «Про медіацію», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1101 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення».

За наявності окремого спеціального закону немає сенсу переносити процедури розгляду колективних трудових спорів до Трудового кодексу. Доцільнішим є перегляд відповідних норм проекту з метою збереження у Кодексі загальних положень, а процедурних питань — у межах спеціального законодавства та нормативно-правових актів.

Питання безпеки та охорони здоров'я працівників

У проекті Трудового кодексу в новій редакції присвячується питанням безпеки та охорони здоров'я працівників значно менше уваги, аніж це є у чинному Кодексі законів про працю України (КЗПП).

На сьогодні питання охорони праці в Україні регулюється у КЗПП (ст. 153 – 173) та Законі «Про охорону праці», а також низці нормативно-правових актів.

У ТКУ містяться дві норми (глава 6 ст.ст. 183, 184), які напрому присвячені врегулюванню питань безпеки та охорони здоров'я працівників і носять достатньо декларативний характер. Така ситуація можливо пов'язана з розробленням нового Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (законопроект № 10147 від 13.10.2023 (друге читання)), який є спеціальним законом та містить норми, які врегульовують великий спектр питань, і, як визначається профільним комітетом, передбачає перехід від системи компенсацій за небезпечні умови до системи запобігання ризикам, охоплюючи всіх працівників та самозайнятих осіб.

Проте закріплені норми у ТКУ не відображають повною мірою загальні положення щодо безпеки та охорони здоров'я працівників.

Із ТКУ зникають норми, які діють у КЗПП стосовно обов'язків працівника, роботодавця щодо безпеки та охорони праці, щодо обов'язкових медичних оглядів працівників тощо.

Відповідні норми потребують збереження у ТКУ в новій редакції, адже тісно пов'язані з виконанням трудових обов'язків і під час врегулювання будь-яких спірних питань, пов'язаних із безпекою та охороною здоров'я працівників, будуть мати вирішальне значення.

Неврегульованим у ТКУ залишається питання безпеки та охорони здоров'я працівників, які працюють дистанційно, домашніх працівників, надомних працівників тощо і неврегульовані у цьому контексті відповідно права та обов'язки працівника та роботодавця під час встановлення такого режиму роботи.

У проекті ТКУ розширений спектр врегулювання гарантій різним категоріям працівників (розділ III “Гарантії та компенсації” ст.ст. 185 – 193).

У проекті ТКУ містяться норми, які є новітніми і не врегульовувано у КЗПП, а саме: гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України (ст. 186); гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 187), гарантії та компенсації працівникам у разі репатріації працівника (ст. 188) тощо.

При цьому у проекті ТКУ відсутні гарантії окремо для працівників, які працюють у шкідливих та/або небезпечних умовах праці. Це питання потребує врегулювання під час доопрацювання, оскільки залученість працівників на роботах, пов'язаних зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, є досить актуальною, оскільки в Україні є виробництва з такими умовами праці і особливо підвищиться попит на працівників, які працюватимуть зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці під час відбудови України.

У проекті ТКУ містяться норми щодо матеріальної відповідальності працівника та роботодавця (розділ IV ст.ст. 194 – 204).

Норми щодо матеріальної відповідальності у проекті ТКУ збереглися і в запропонованій редакції вносять позитивні новації. Адже переважно усунули зайві несучасні трактування.

Більш чітко прописано поняття прямої дійсної майнової шкоди та інші питання стосовно прямої дійсної майнової шкоди.

Новацією є запровадження у проекті ТКУ матеріальної відповідальності працівників виконавчих органів господарських товариств (ст. 195 проекту ТКУ).

Наступною новаційною нормою проекту ТКУ є запровадження до переліку випадків притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди – «внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації» (пункт 7 ст. 196 ТКУ).

У порядок відшкодування шкоди (ст. 199 проекту ТКУ) внесено корективи стосовно дій роботодавця у разі виявлення шкоди, а також змінено строки врегулювання питань добровільного відшкодування працівником, проте оновлена процедура є більш осучасненою.

Більш чітко прописана та осучаснена норма щодо матеріальної відповідальності групи працівників (ст. 201 проекту ТКУ), у чинному КЗПП – бригадна відповідальність.

Позитивним нововведенням є упорядкування норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 202 ТКУ), а також запровадження матеріальної відповідальності роботодавця в інших випадках, встановлених у кодексі, законі і трудовому договорі (ст. 203 проекту ТКУ), та доповнена відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди (ст. 204 проекту ТКУ) таким правопорушенням, як харасмент (домагання на роботі).

