

Серія «Проблеми українського законодавства»

Віталій Мосейчук

**СТРАТЕГІЧНИЙ
КОМЕНТАР
КОДЕКСУ ЗАКОНІВ
ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

**Постатейний аналіз недоліків КЗпП України
(Трудового кодексу)**

Станом на 01.07.2021 р.

Харків
«Право»
2021

УДК 349.2(477)(094.4)
М81

Серія заснована 2010 року

Мосейчук В. В.

М81 Стратегічний коментар Кодексу законів про працю України. Постатейний аналіз недоліків КЗпП України (Трудового кодексу) : станом на 01.07.2021 р. / Віталій Мосейчук. – Харків : Право, 2021. – 208 с. – (Серія «Проблеми українського законодавства»).

ISBN 978-966-998-256-8

Цей постатейний коментар є найбільшою добіркою різноманітних недоліків Кодексу законів про працю України (колізії, помилки, суперечності, подвійне тлумачення (двозначності), конфлікти інтересів, нюанси, описки, недоробки, прогалини, проблеми, «білі плями», «підводні камені» та відверті «ляпи»), які заважають швидкому розвитку української економіки, створюють проблеми на ринку робочої сили та обліку кадрів. У ньому зібрано й типові помилки кадровиків через складність законодавства. Збірник створювався з 1998 року на основі бізнесової практики, консультування та аналізу трудових відносин і законодавства.

Науково-практичний коментар КЗпП призначено для директорів, менеджерів з персоналу, начальників та спеціалістів кадрових відділів, відділів з персоналу та інших кадровиків: HR-спеціалістів, HR-аналітиків, інспекторів Держпраці, Державної служби зайнятості, спеціалістів відділів кадрової роботи державної служби, кадрового діловодства, а також керівників профспілок, юристів підприємств та організацій, медіаторів, трудових консультантів та адвокатів, народних депутатів та їхніх помічників, керівників підприємств, установ та організацій, приватних підприємців-роботодавців, викладачів та студентів юридичних спеціальностей ЗВО, які хочуть бути в курсі сучасних проблем та майбутнього трудового права України у вигляді нового Трудового кодексу.

УДК 349.2(477)(094.4)

© Мосейчук В. В., 2021

ISBN 978-966-998-256-8

© Видавництво «Право», оформлення, 2021

ЗМІСТ

Подяки	16
Відгуки	16
Про автора	17
Вступ	18

ГЛАВА І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

(статті 1–9)

Завдання охорони праці не в пріоритеті	
Кодексу законів про працю	21
КЗпП трактує право на працю дещо ширше	
за Конституцію України	22
Особливості праці працівників підприємств	
з іноземними інвестиціями визначаються законодавством	
та їхніми статутами	22
Кодекс законів про працю не є повноцінним кодексом	23
КЗпП не має статті з визначеннями ключових понять	25
Податковий кодекс передбачає послуги з надання	
персоналу (аутстафінг), але до КЗпП внести зміни забули	25
КЗпП не визначає порядку затвердження локальних	
нормативних актів у сфері праці	27
Держава України гарантує тільки сприяння у доборі	
підхожої роботи, але не власне добір	27
Праця тимчасових і сезонних працівників, а також	
вахтовим методом регулюється ще законодавством СРСР	28
Матеріально заохочувати чужих працівників	
може лише підприємство?	28
КЗпП не містить презумпції правомірності (пріоритету)	
правової позиції працівника у разі «конфлікту інтересів»,	
але суди захищають слабшого	29

ГЛАВА ІІ. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

(статті 10–20)

КЗпП фактично не знає про існування колективних угод	30
Чи є колективний договір (угода) обов'язковими?	30
КЗпП наплутав у суб'єктах укладання колективного договору	32

Стаття 17 КЗпП «Строк чинності колективного договору» не містить строку його дії.....	34
Автоматичне продовження чинності колективного договору суперечить Конвенції МОП № 98?.....	34
Порушення умов колективного договору усуваються та колективні спори вирішуються не за КЗпП	35

Глава III. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (статті 21–49)

КЗпП чітко не розрізняє трудового договору та договору підряду, особливо при дистанційній роботі.....	36
Трудові договори укладаються і в усній формі, але за письмовими заявами?!	38
КЗпП не передбачає затвердження типових форм трудоових контрактів, то навіщо їх придумали?	39
Трудовий контракт може погіршувати становище працівника? Конфлікт між Конституційним та Верховним судами.....	40
КЗпП не передбачає сумісництва під час роботи у фізичних осіб?	41
Завдяки коронавірусу КЗпП визнав дистанційну роботу.....	41
У КЗпП немає обов’язку працедавця попередити працівника про закінчення терміну строкового трудового договору, але це варто робити	42
Строкові трудові договори можуть переукладатися десятки разів поспіль?	42
Не визначено вичерпного переліку документів, що надаються під час прийняття на роботу.....	43
Підписання трудового договору (контракту) ще не означає, що оформлення трудових відносин завершено	44
Строк випробування робітників утричі менший за випробний строк для інших працівників.....	44
Роз’яснювати права й обов’язки працівникові можна без підпису про ознайомлення!? Про посадові інструкції не згадують у КЗпП, але за їх відсутність штрафують	45
Визначення у трудовому договорі конкретного робочого місця, структурного підрозділу є суто формальним, бо діє переведення без згоди	46
Строковий трудовий договір – пастка для працівника?	47

Трудовим законодавством не визначено процедуру зупинення (скорочення) діяльності через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)	48
Для звільнення за угодою сторін треба підписувати саме угоду, а не заяву?	49
КЗпП не передбачає проведення атестації, а спеціалізований закон передбачає застосування лише своїх положень про атестацію	50
Власник зобов'язаний запропонувати працівникові, якого звільняють за невідповідну кваліфікацію, всі вакантні робочі місця нижчої кваліфікації.....	52
КЗпП кваліфікує як зміни в організації виробництва і праці скасування однієї штатної посади.....	53
Систематичне невиконання працівником своїх обов'язків. Це скільки?.....	53
Прогул – це відсутність протягом трьох годин без поважних причин, хоча робочий день набагато триваліший.....	55
Розголошення конфіденційної інформації не є підставою для звільнення працівника	55
Працівник хворіє тривалий час: коли роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір?	55
Звільнення на лікарняному: поновлення на роботі чи перенесення дати звільнення?	56
Не можна звільняти за появу на роботі в стані психотропного сп'яніння, а також за пиятику, вживання наркотиків, психотропних чи токсичних речовин на робочому місці	57
Не можна звільняти через порушення вимог щодо охорони праці, навіть якщо це спричинило каліцтво або смерть інших працівників	58
Звільнення одночасно з кількох підстав	59
Яке право застосовується у спорах щодо звільнення керівника: трудове, господарське чи цивільне?	60
Дата звільнення під час відпустки: колізія між Законом про відпустки та КЗпП.....	61
За грубе порушення трудових обов'язків, визначення якого немає, можна звільняти ще й не будь-якого працівника	62
Колізія між статтями 17 Закону про охорону праці та 46 КЗпП.....	63

Визначення терміна «позаштатний працівник» у законодавстві немає, а такі працівники є.....	64
Тимчасово виконуючі обов’язки на підприємствах перебувають у правовій невизначеності	65
Запроваджуючи електронні трудові книжки, запровадили обов’язкові паперові копії наказів про звільнення.....	67
Скорочення через зміни в організації виробництва. Протягом якого терміну підприємство шукає іншу роботу в себе?.....	68

Глава IV. РОБОЧИЙ ЧАС (статті 50–65)

Максимальної тривалості робочого часу, як того вимагає Конституція, в КЗпП не визначено	70
КЗпП не забороняє чотириденного робочого тижня, але на практиці його практично не буває.....	71
Чи законно працювати добу через дві трьом сторожам?.....	72
Чи законно працювати цілодобово? Наразі так	74
Максимальної тривалості робочої зміни на сьогодні не визначено	75
Напередодні святкових і неробочих днів скорочується тривалість роботи, а не робочий час?	75
У разі роботи в нічний час скорочується тривалість роботи, а не робочий час?	77
Робота жінок у нічний час не допускається за однією статтею КЗпП, але дозволяється за іншою	78
До робочого часу не включається час проїзду та перевдягання.....	78
Дистанційна робота і гнучкий режим роботи запроваджуються на час загрози поширення епідемії, пандемії, а про карантин не згадують.....	79
Надомна робота і дистанційна робота. Яка різниця? Надомну роботу дискриміновано порівняно з дистанційною	80
Регулюючи надомну та дистанційну роботу, забули про Житловий кодекс	82
Строку видачі профспілками дозволу на проведення надурочних робіт не уточнено	83

Глава V. ЧАС ВІДПОЧИНКУ

(статті 65–84)

Тривалість щорічної відпустки залежить від трудового стажу лише у державних службовців та військовослужбовців	84
Депутати пропонують обмежити можливість перенесення вихідних та робочих днів	86
Термінів складання графіка відпусток ані в КЗпП, ані в Законі про відпустки не визначено	87
Відпустка без збереження заробітної плати вимагає причини та не може тривати понад 15 днів	87

Глава VI. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

(статті 85–93)

Зміна істотних умов праці вимагає попередження за два місяці, а зміна норм праці – за місяць	89
---	----

Глава VII. ОПЛАТА ПРАЦІ

(статті 94–117)

Мінімальна зарплата в Україні встановлюється Держбюджетом, а не Законом про мінімальну заробітну плату чи Законом про оплату праці	90
Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється в розмірі, меншому за мінімальну зарплату	91
Кабмін десятки років не затверджує загального переліку важких робіт, робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці	91
П'ятдесят відсотків заробітної плати за виробничу практику учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів перераховують ПТНЗ	92
Форс-мажор працює лише щодо працівників	93
Стаття 103 КЗпП на практиці працює лише зі статтею 32, хоча посилянь немає	94
Розмір доплат за суміщення посад за відсутності колективного договору визначається судом?!	95
Надурочні роботи понад 120 годин на рік є порушенням без визначеної оплати	96
Працював у святковий і неробочий день: завжди маєш відгул та подвійну оплату праці?	97

Підвищеної оплати за роботу у вечірній час законодавством про працю не передбачено	98
Максимальна довжина поля «Призначення платежу» в платіжці ускладнює надання розшифрувань за зарплатою, перерахованою на картки	99
Порядок повідомлення працівником керівництва про простій не врегульовано	100
КЗпП містить переведення та переміщення працівників із несправедливим терміном збереження зарплати.....	100
Виплата зарплати чеками дозволяється, але їх немає	101
Виплачувати зарплату опціями на акції в Україні заборонено, навіть частково.....	102
Стаття 116 КЗпП дозволяє працівникам зловживати при звільненні.....	103
Стаття 117 КЗпП також дозволяє працівникам зловживати при звільненні.....	104
Неузгодженість статей 117 та 235 КЗпП уможливорює отримання подвійної компенсації заробітку при звільненні.....	105

Глава VIII. ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ (статті 118–129)

КЗпП не передбачає компенсації щодо житла при переїзді на роботу до іншої місцевості.....	106
Інструкція про службові відрядження не стосується приватних підприємств.....	107
КЗпП не передбачає обов'язкового забезпечення відрядженого авансом	108
Працівників, які працюють у ФОПів, з 2021 року позбавлено гарантій донорів крові?!	109
Компенсаціями за зношування свого інструменту скористатися нереально, а компенсацій за машини не передбачено	109
КЗпП не передбачає, що винаходи та раціоналізаторські пропозиції можуть створюватися та впроваджуватися у ФОПів	110
Статті 127 КЗпП та 22 Закону України «Про відпустки» щодо відрахувань із зарплати за час відпустки не узгоджено	111
Цивільний кодекс України пробачає працівникам безпідставно отриману заробітну плату,	

яку нараховано без рахункової помилки, а КЗпП дозволяє роботодавцям боротися за неї	112
--	-----

Глава ІХ. ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ (статті 130–138)

Посадові особи несуть відповідальність за не одержаний підприємством прибуток через простої та неправильний облік лише в розмірі середньомісячного заробітку	114
До червня 2014 року посадові особи не відповідали за не одержаний з їхньої вини прибуток	115
Договір про повну матеріальну відповідальність не може бути укладено працівником із ФОПом?!	116
Переліку посад і робіт, за якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність, українським урядом досі не затверджено, тому досі діє перелік з часів СРСР	117
З радянських часів держава намагається заробляти на розкраданні у підприємств коштовностей та валюти	118

Глава Х. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА (статті 139–152)

Серед обов’язків працівника в КЗпП немає вимог щодо нерозголошення комерційної таємниці та неконкуренції	121
КЗпП не передбачає нетерпимості та покарання за мобінг (булінг) та харасмент працівника	122
Роботодавець повинен(!) поліпшувати умови побуту без згоди працівників	122
Новостворені підприємства та ФОПи залишаються без правил внутрішнього трудового розпорядку?	123
Директор підприємства може захопити працівника лише разом із профспілкою або за погодженням із нею	124
Зауваження наразі не є дисциплінарним стягненням для всіх працівників	124
До застосування дисциплінарного стягнення треба одержати письмове пояснення, але працівник не зобов’язаний давати його	124

Глава XI. ОХОРОНА ПРАЦІ

(статті 153–173)

Право на відмову від роботи не передбачено у разі не виплати зарплати або незабезпечення ЗІЗ, але звільнитися можна	126
Відповідність нормативним актам про охорону праці вимагається лише від виробничих підприємств?!	127
КЗпП не передбачає обов'язкового оприлюднення нормативно-правових актів з охорони праці	127
Обов'язку працедавця чи держави ознайомлювати працівників із нормативними актами про охорону праці чомусь немає	128
КЗпП, Закон про охорону праці та Податковий кодекс не передбачають державних норм безкоштовного забезпечення працівників дезінфікувальними засобами (антисептиками).....	129
У гарячих цехах передбачено безкоштовне забезпечення газованою солоною водою, але не мінеральною.....	131
Власники за свої кошти проводять медичні огляди працівників, але працівники мають платити за особисті медичні книжки.....	132
Приватні підприємства та установи платять штрафи за недотримання норм працевлаштування інвалідів, а державні – ні	133

Глава XII. ПРАЦЯ ЖІНОК

(статті 174–186)

Закон каже про граничну масу вантажів для жінок, а МОЗ про вагу	135
Кабмін досі не затвердив переліку галузей і видів робіт, де дозволяється нічна праця жінок.....	136
Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, дають додаткову відпустку, а чоловікові – ні	136
Письмова відмова у прийнятті на роботу передбачена лише для вагітних жінок, одиноких матерів та жінок із дітьми до 3-х років	137

Глава XIII. ПРАЦЯ МОЛОДІ

(статті 187–200)

Праця осіб до 14 років взагалі не допускається за жодних умов, але багато мільярдерів почали заробляти саме до цього віку	138
---	-----

**Глава XIV. ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ,
ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ
(статті 201–220)**

Виробниче навчання проводиться для працівників та сторонніх осіб?! Є плутанина між стажуванням та виробничим навчанням	140
Маєш право на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, але мусиш отримати ліцензію?	142
Оплачуваної відпустки для проходження ЗНО немає?	143

**Глава XV. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ
(статті 221 – 242)**

Чинне трудове законодавство не містить визначення індивідуального трудового спору	145
Норма пропорційності складу комісій із трудових спорів стосується лише підприємств	145
Комісії з трудових спорів є мертвим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів	146
Строки для звернення до комісії з трудових спорів та до суду однакові, але не підсумовуються у разі бездіяльності комісії	146
Половина тлумачень Конституційного Суду України щодо КЗпП стосується 233-ї статті.....	147
Правова колізія КЗпП щодо строку звернення до суду при незаконному звільненні та строку звернення по компенсацію вимушеного прогулу	148
Юридична колізія статей 117, 235 та 238 КЗпП щодо строку оплати вимушеного прогулу при незаконному звільненні	149
При винесенні рішення про поновлення на роботі не беруть до уваги теперішнє працевлаштування.....	150
Оплату вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника формально неможливо здійснити.....	150
Рішення про поновлення незаконно звільненого працівника виконується негайно не лише роботодавцем, а й працівником.....	153
КЗпП не передбачає компенсації замість поновлення незаконно звільненого працівника	153

Питання про притягнення до матеріальної відповідальності працівників, які є винними в незаконному звільненні працівників, нині вирішується в окремому процесі поза поновленням.....	154
Визначення моральної шкоди в Цивільному кодексі та КЗпП різняться.....	155
КЗпП не передбачає відшкодування працівником моральної шкоди, заподіяної підприємству.....	156

Глава XVI. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ, УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ (статті 243–252)

Відповідальності за протидію створенню профспілок в Україні немає	158
КЗпП не передбачає участі працівників у реальних органах управління підприємствами.....	160
Законодавчий каламбур: «строки обчислюють з дня, наступного після дня, з якого починається строк»	161
Плутанина з календарними днями є причиною неправильного встановлення дати звільнення	162
Профспілка має надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника, але як її обґрунтувати?.....	162
Для звільнення члена профкому треба отримати дві згоди профспілок.....	164
КЗпП обмежує мінімальні кошти на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу профспілок, а Податковий кодекс обмежує максимум	165

Глава XVI-A. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ (статті 252¹–252⁸)

У трудовому колективі працюють не лише на підставі трудоих договорів (контрактів).....	167
Бригадира з-поміж робітників іншої бригади чи позабригадного робітника обрати бригадиром не можна?	168
Керівник підприємства не є членом трудового колективу, але КЗпП про це мовчить	168

**Глава XVII. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ
ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ
ТА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
(статті 253–256)**

КЗпП не говорить про недержавне пенсійне страхування..... 170

**Глава XVIII. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ
ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ
(статті 259–265)**

З 2017-го до квітня 2021 року органи місцевого самоврядування мали право перевіряти всіх щодо дотримання законодавства про працю, але зміни до КЗпП внести забули	172
Перевірки дотримання законодавства про працю та щодо охорони праці до 2014 року здійснювали два окремі органи	173
Підстави позапланових перевірок Держпраці визначено не в Законі, а в Постанові Кабміну	174
Раптові перевірки з боку Держпраці можуть відбуватися і вночі з допитами працівників та керівників.....	176
За КЗпП податкові органи мають право здійснювати контроль за додержанням законодавства про працю, але в Податковому кодексі про це прямо не сказано	177
Існує подвійна відповідальність ФОПів за КЗпП та КпАП за неоформлених працівників	178
Строків позовної давності щодо штрафів за порушення трудового законодавства КЗпП не містить	180
Закон України «Про запобігання корупції» не стосується приватних юросіб, хоча кримінальна відповідальність для їхніх працівників та власне юросіб є.....	181
КЗпП не передбачає існування договорів про нерозголошення.....	182

**ІНШІ ЦІКАВІ ФАКТИ
ПРО ПРАЦЮ ТА ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО**

Є КВЕД про працевлаштування – є щоквартальний звіт незалежно від фактичної роботи із загрозою декількатисячного штрафу.....	184
Зростання чоловічого безробіття призводить до збільшення домашнього насильства, а жіночого – до зниження	186

Спеціалізованих вищих навчальних закладів чи факультетів для кадровиків немає	186
Контрактники ЗСУ під час дії особливого періоду отримують дві зарплати.....	186
Порядки здійснення державного контролю та нагляду за додержанням законодавства про працю регулярно визнаються нечинними.....	187
Середня пенсія в Україні – 3770 грн, а середнє довiчне утримання суддi – 77387 грн	188
Особливі категорії іноземців та осіб без громадянства повинні отримувати дозвіл на працевлаштування навіть на власних підприємствах.....	188
Для IT-працівників на 25 років запровадили лояльні гіг-контракти.....	189
Доступу до електронної трудової книжки чомусь не передбачено через додаток «Дія»	190
Застосування Класифікатора професій в Україні є обов'язковим для всіх роботодавців	191
До 25 травня 2021 року топменеджери збанкрутілих банків не відшкодовували шкоду кредиторам	192
Учителів-пенсіонерів з 1 липня 2020 року примусово перевели на строкові трудові договори.....	193
Звільнення з особистих мотивів є злочином	194
Українське трудове законодавство не передбачає особливостей трудових відносин спортсменів та тренерів.....	195
Офіційного Дня кадровика в Україні ще немає, але неофіційних аж два.....	196
Програма ЗНО з права для вступу до магістратури не містить трудового та податкового права	196
Довічна робота можлива в українських суддів, американських і німецьких професорів та японських працівників корпорацій.....	197
За результатами тестування митників на благонадійність замінити необхідно близько половини працівників.....	198
Відпустка і лікарняний при професійному вигоранні наразі не для нас.....	199
КЗпП не каже про стеження за працівниками на робочому місці.....	200

За часів середньовіччя кріпак міг вільно перейти до іншого поміщика в Юріїв день	201
Цікаве про робітників та зайнятість	201
Нові технології знищують, але й створюють нові робочі місця.....	201
Право на гідну працю	201
При електронному лікарняному при продовженні відпустки у разі хвороби формальним обов'язком працівника є повідомлення про хворобу, хоча працедавець бачить лікарняний на порталі ПФУ	202
Замість медіанної зарплати офіційна статистика оперує завищеною середньою	205
Найбагатші підприємці отримують зарплату \$1 на рік, у нас це протизаконно.....	206
Рівень безробіття в Україні вимірюється за двома методологіями з різними результатами	207

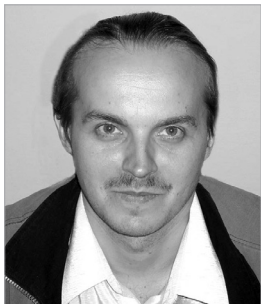
Подяки

Висловлюю подяку за попередній аналіз роботи й інформаційно-консультаційну підтримку начальнику відділу кадрів багатьох підприємств Марії Рожук, головному юрисконсульту ТОВ «Велет-Авто» Сергію Мосейчуку, моєму братові. І, звісно, велика подяка директору видавництва «Право» Національної академії правових наук України та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Віктору Анатолійовичу Прудникову, заступнику директора з комерційних питань Дмитру Анатолійовичу Сеньку та колективу за оперативний відгук щодо публікації та підтримку.

Відгуки

Тут може бути Ваш відгук. Після прочитання книги надішліть його, будь ласка, з посиланням на свою посаду та компанію, можна просто з іменем або інкогніто, на e-mail marazm@marazm.org.ua

Про автора



Мосейчук Віталій Володимирович, народився 4 серпня 1973 року в селі Головин Костопільського району Рівненської області в родині службовців (мати – товаровівець, батько – військовий лікар).

З 1975-го до 1992 року мешкав у Росії. З 1980-го до 1988 року навчався в середній школі № 38 станції Даурія Забайкальського району Читинської області. У 1988-90 рр. навчався у Спеціалізованому навчально-науковому центрі фізико-математичного та хіміко-біологічного профілю (ФМШ) при

Новосибірському державному університеті (НДУ) в Академмістечку. У 1990–92 рр. навчався на економічному факультеті НДУ, в 1992–94 рр. – у Тернопільському інституті народного господарства на факультеті банківського бізнесу, в 1994–98 рр. – в аспірантурі Львівського інституту регіональних досліджень Національної академії наук України.

З січня 1995 року до січня 1998 року працював адміністратором комплексу фондового відділу, начальником відділу автоматизації в Тернопільській філії КБ «Приватбанк». З лютого 1998 року – кореспондент, редактор ділового тижневика «Галицькі контракти» (<http://www.gc.kiev.ua>). З 2001 року – редактор «Документів для роботи» бухгалтерського тижневика «Дебет-Кредит» (<http://www.dtkr.com.ua>), у 2005–2009 рр. – керівник проекту журналу «Податкове планування» (<http://www.nalogovnet.com>). Є автором «Книги маразмів України» (<http://www.marazm.org.ua>), книг «Українська національна ідея» (2007), «Українська політична альтернатива» (2011), «Податковий кодекс: «білі плями» та «підводні камені» (2010), «Митний кодекс: «білі плями» та «підводні камені» (2014), «Стратегічний коментар Податкового кодексу України. Недоліки ПКУ» (2021). Підприємець, аналітик-консультант, винахідник, член Національної спілки журналістів з 2001 р.

Вступ

*Робота відганяє від нас три великих зла:
нудьгу, порок і нужду.
Вольтер (Франсуа Марі Аруе)*

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (частини перша, друга, шоста). Усі ці проголошені, безумовно корисні, постулати має втілювати в життя Кодекс законів про працю України. Але чи може він це робити в його сучасному вигляді в наших економічних реаліях?

Не думаю, адже він для цього просто застарій! Цей найстаріший кодекс України прийнятий ще 10 грудня 1971 року та набрав чинності з 1 червня 1972 року. Тож 2022 року в нього ювілей – 50 років! До речі, перший КЗпП УРСР 1922 року також діяв 50 років. Але це не єдиний соціалістичний трудовий кодекс, наприклад Трудовий кодекс (Kodeks pracy) Республіки Польща затверджено ще 1974 року, Трудовий кодекс Албанії діє з 1981 р., Трудовий кодекс Болгарії був прийнятий 1986 року.

Звичайно, за цей період український КЗпП змінювали понад сотню разів, але це мало йому допомогло: у ньому накопичилася низка проблем та колізій, які не відповідають умовам швидкозмінного сучасного життя. Особливо це видно в умовах дії агресивного податкового законодавства, яке втручається в неврегульовані трудові відносини, та необхідності імплементації актів Європейського Союзу. Не дивно, що Україна на третьому місці за скаргами на державу Україна в Європейському суді з прав людини (попереду Росія і Туреччина).

І при тому, що колізій в українському законодавстві сотні, проте їх визначення немає. Тож ця книга саме про його проблеми в трудовій площині, які десятками років не вирішуються. Хоча спроби були вже неодноразові. Зокрема, є книга Ярошенко О. М. «Теоретичні та практичні проблеми джерел

трудового права України» – Х.: Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с., Аленина І. В. Колізії в трудовому праві. Дисс. канд. юрид. наук. – Омск, 2000. – 206 с.

Тим часом 28 грудня 2019 року Кабмін вніс до Ради законопроект Трудового кодексу за № 2708 від 28.12.2019 р., що відразу обріс епітетами «антиконституційний», «рабський», «феодальний» та спричинив масові протести з боку профспілок. А 6 березня 2020 року стало відомо, що новий Кабмін на чолі з Денисом Шмигалем відкликав з парламенту цей проект з-поміж 82-х інших законопроектів, поданих попередниками.

Цікаво, що подібне суспільне невдоволення реформою Трудового кодексу збурило й Францію. Так, 12 вересня 2017 року там відбувся перший загальний страйк проти політики президента Еммануеля Макрона й уряду. Уряд хоче залишити в Трудовому кодексі лише базові принципи: мінімальний розмір оплати праці, офіційна тривалість робочого тижня, заходи проти дискримінації, а максимальну кількість питань організації праці та її оплати передати на спільне вирішення роботодавцями та працівниками на переговорах.

У Данії до страйків не дійшло – там уже запроваджено так звану систему «флексекьюріті». Цей термін, складений зі слів «гнучкість» і «безпека», символізує новий підхід до ринку праці, який в ідеалі повинен поєднувати спрощену процедуру звільнення з посиленням соціальних гарантій. От власне, що в ідеалі. У зв'язку з цим португальські та українські профспілки вважають, що насправді йдеться тільки про переваги для роботодавця, а гарантії залишаються на папері.

Ліберальної моделі регулювання трудових відносин дотримується й так званий грузинський варіант Трудового кодексу. А в Україні є намагання зберегти статус-кво з великою формальною владою профспілок, драконівськими штрафами Держпраці та відсутністю реального впливу працівників на своєму підприємстві. Ці два варіанти викликають та викликатимуть постійні конфлікти між власниками підприємств та працівниками.

Але є і третій варіант. Це коли працівники поступово стають власниками підприємств, зокрема великих, і тоді конфлікти вже не можуть набути великих масштабів. Це не фантастика, адже високотехнологічні фірми в розвинутих країнах широко застосовують для своїх співробітників опції. І це вже політична вимога й для інших підприємств. Наприклад, у своїй президентській кампанії 2020 року сенатор Берні Сандерс (один із двох головних претендентів на роль кандидата в президенти США від Демократичної партії поряд із Джо Байденом, нинішнім президентом США) запропонував, щоб 20% акцій корпорацій із річним доходом понад 100 мільйонів доларів

належали працівникам корпорацій. А чи ви чули колись про такого конкурента Wal-Mart, як Publix, який є не тільки найбільшою в США фірмою, що належить власним працівникам, а й найрентабельнішою мережею продуктових супермаркетів у країні? Ця компанія настільки безконфліктна, що з неї практично не звільняються. Всі працівники, які прийшли в Publix не менше ніж рік тому і пропрацювали понад 1000 годин, отримують 8,5%-у надбавку до своєї зарплати у вигляді акцій компанії. За даними Publix, менеджер магазину, який пропрацював у компанії протягом 20 років і заробляє від \$100 000 до \$130 000 на рік, володіє акціями на \$300 000 й отримує ще \$30 000 у вигляді дивідендів¹. До речі, якщо вже мова про США, то американський стиль управління більш орієнтований на норми і правила, а український – на відносини і людей, тому американська практика працівників-акціонерів в Україні матиме сильні психологічні мотиви. У нас більше звертають увагу на обстановку всередині компанії, командну роботу й особистість співробітників.

Цікавий досвід Publix, що й казати, особливо в умовах автоматизації та роботизації. Але для того щоб поширити його в Україні, слід дещо оновити ставлення держави до працівників та роботодавців, написати відповідний Трудовий кодекс та інше споріднене законодавство.

А наразі маємо купу конфліктів та колізій. І коли питання не врегульовані нормами права, слід бути готовими апелювати до принципів права, актів МОП та позицій Євросуду. У багатьох випадках можна посилатися на постанови Верховного Суду – неврахування їх позицій суддею стане приводом для оскарження рішення. Не забуваймо і про сформульовану ООН мету сталого розвитку №8 «Гідна праця та економічне зростання». Саме на ній та співпраці, на наш погляд, має бути побудовано новий Трудовий кодекс України.

Поки цього не сталося, поки нашою реальністю є перманентні зміни у трудовому законодавстві, плануємо перевидавати цю книгу в доповненому вигляді щонайменше щороку, а електронний варіант – набагато частіше. Ваші доповнення, зауваження та пропозиції до книги просимо надсилати автору на e-mail marazm@marazm.org.ua

¹ Соломон Брайан. Як мережа магазинів, якою володіють її працівники, успішно конкурує з Wal-Mart <https://www.forbes.ru/kompanii/potrebitelskii-rynok/243757-kak-amerikanskaya-kompaniya-prinadlezhashchaya-svoim-sotrudnika>