

Посилення захисту прав працівників з 27 травня: до чого готуватися роботодавцям?

З метою посилення захисту прав працівників прийнято Закон №2253, яким внесені зміни до КЗпП і інших трудових законів. Йдеться про забезпечення рівності у сфері праці, правового регулювання масового звільнення працівників та колективного-договірного регулювання [Закон №2253](#) набрав чинності з 27.05.2022

Колективний договір - що нового?

Новація 1. Можливість укладення колективного договору для фізособи, яка використовує найману працю.

Колективний договір укладається не тільки юридичною особою, а і фізичною особою, яка використовує найману працю. Отже, якщо такий договір укладено, він стає обов'язковим в тому числі для фізособи і її найманих працівників, навіть якщо вони не є членами профспілки.

Причому мова не тільки про ФОП, а про будь-яку фізичну особу, яка наймає іншу, інших фізичних осіб за трудовим договором.

Раніше для фізичної особи, яка використовує найману працю, укладення колективного договору чинним законодавством не передбачалося.

Новація 2. Сторони колективного договору.

Зі сторони роботодавця стороною колективного договору тепер виступає одна з таких осіб:

Раніше особа колективного договору зі сторони роботодавця не уточнювалася. Тому по суті це могли бути всі наведені вище особи, окрім фізосіб, для яких можливість укладення колективного договору тільки-но з'явилася.

Зі сторони працівників стороною колективного договору можуть бути:

Як і раніше, маючи кілька профспілок, вони утворюють спільний представницький орган. Але згідно із змінами, про це вони мають письмово повідомити роботодавця.

Новація 3. Окремий колективний договір більше не може укладатися в окремих структурних підрозділах юрособи.

Новація 4. Колективний договір при зміні власника, реорганізації підприємства, на новоствореному підприємстві.

При зміні власника, реорганізації підприємства умови договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року. Щоправда, сторони можуть домовитися про інше.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін. Причому якогось строку, як це передбачалося раніше (три місяці) вже не передбачено.

Таким чином, якщо ініціативи якоїсь із сторін не буде, колективний договір може і не укладатися.

Новація 5. Ознайомлення працівників з текстом колективного договору.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін.

Колективний договір має бути доступний (в тому числі на веб-сайтах суб'єктів сторін) для всіх зацікавлених осіб.

Порядок ознайомлення визначається колективним договором.

Новація 6 - зверніть увагу! Дія галузевої (міжгалузевої) угоди може бути поширена на усіх роботодавців галузі.

Викладено у новій редакції ст. 2-1 КЗпП яка визначає рівність трудових прав громадян України. Перший абзац цієї статті, яка визначала види дискримінації, яка забороняється, залишився без змін.

Визначення дискримінації досить обширне, неконкретне, що на практиці може призводити до непорозумінь. Тим паче, що різними законодавчими актами передбачені різноманітні обмеження.

Ст. 22 КЗпП викладена у новій редакції.

Принципова зміна - якщо особі відмовлено в прийнятті на роботу, вона може вимагати від роботодавця письмового повідомлення про причину відмови. А роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів.

Тобто, якщо кандидатів кілька і всі вони за формальними ознаками підходять, роботодавець на власний розсуд обирає одного з них. А іншим може відмовити. Якщо кандидат один і підходить за формальними ознаками, виходить, у роботодавця немає причин для відмови.

Масове вивільнення працівників

Якщо роботодавець планує масове вивільнення, спершу він має надати профспілці (представнику) відповідне повідомлення у письмовій формі. У повідомленні зазначає про причину звільнень, середню кількість звільнень, категорії працівників, строки.

Не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення (фактично не пізніше трьох місяців до дати можливих звільнень) роботодавець проводить консультації з профспілкою (представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Порядок проведення таких консультацій має визначатися колективним договором чи, за його відсутності, за домовленістю сторін. Обов'язковими для розгляду є пропозиції профспілок про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

Запроваджено вимоги до повідомлення, яке роботодавець подає держслужбі зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників.

Повідомлення має містити інформацію:

Це повідомлення окрім держслужби зайнятості подається також до профспілки (представника).

Змінено і поняття масового вивільнення з ініціативи роботодавця, тобто, яка кількість звільнених працівників вважається масовою, що встановлено ст. 48 Закону №5067.

Додана норма, що якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під

час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому Мінекономрозвитку.

То ж має бути встановлено такий порядок.

Яка відповідальність за відсутність колективного договору у ФОП?

Чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору

А якщо наявність колективного договору не обов'язкова, то і штрафів за його відсутність бути не може.

Разом з тим згідно з ст. 17 Закону №3356 на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений ч. 3 ст. 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до 10 НМДГ (170 грн.), і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Окрім того, за це саме порушення передбачена адміністративна відповідальність у розмірі від 3 до 10 НМДГ (від 51 грн. до 170 грн.), згідно з ст. 41-1 КУпАП

