



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, e-mail: spvr@rada.gov.ua

ВИСНОВОК

щодо проекту Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань (реєстр. № 7731 доопрацьований)

Відповідно до статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та доручення Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на своєму засіданні 14 листопада 2022 року (Протокол № 138) розглянув проект Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань (реєстр. № 7731 доопрацьований), поданий народними депутатами України Третяковою Г.М. та іншими.

Проектом Закону за реєстр. № 7731 (доопрацьований) пропонується внести до Кодексу законів про працю України низку змін:

1) у пункті 7 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – Кодексу) на заміну норми про те, що підставою припинення трудового договору є набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, визначити таку підставу як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи або призвело до втрати довіри до нього з боку роботодавця;

2) доповнити статтю 41 Кодексу новими підставами для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме:

- вчинення працівником, який працює на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави та/або об'єктах критичної інфраструктури, дій або його бездіяльності, які поза розумним сумнівом можуть відноситись до сприяння державі-агресору;

- невиконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку.

Також законопроектом пропонується визначити окремі особливості процедури розірвання трудового договору у цих випадках: а) розірвання трудового договору провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40 Кодексу; б) тягар доведення наявності законної підстави для розірвання договору у цих

випадках (а також у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої статті 41 Кодексу) покладається на роботодавця;

3) передбачити, що до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій вносяться застереження щодо дій або бездіяльності працівника, які поза розумним сумнівом можуть відноситись до сприяння державі-агресору.

На думку авторів законопроекту, в умовах збройної агресії проти України одним з найактуальніших питань є реформування системи забезпечення національної безпеки, складовою якої є система захисту критичної інфраструктури. За цих обставин можлива підтримка працівниками об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки України та/або об'єктів критичної інфраструктури, потребує негайної реакції з боку роботодавця та органів правосуддя, у тому числі у роботодавця повинні бути належні правові підстави для якнайшвидшого розірвання трудових договорів з такими працівниками. Таким чином, прийняття законопроекту дозволить суттєво зменшити вплив колаборантів на національні інтереси та безпеку, не допустити їх на роботу на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки України та/або об'єктів критичної інфраструктури, якими є, зокрема, атомні електростанції.

Водночас, щодо проекту закону слід зауважити таке.

1. Пропоновані зміни до статті 36 Кодексу щодо припинення трудового договору у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке призвело до втрати довір'я до нього з боку роботодавця, потребують додаткового обґрунтування з огляду на суб'єктивний характер поняття «довір'я».

При цьому, відповідно до статті 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ратифікована Україною у 1994 році) 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.

2. Доповнення статті 41 Кодексу такою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення працівником, який працює на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави та/або об'єктах критичної інфраструктури, дій або його бездіяльності, які поза розумним сумнівом можуть відноситись до сприяння державі-агресору, носить дискусійний характер з огляду на непоширеність в українському законодавстві поняття «поза розумним сумнівом».

«Поза розумним сумнівом» (beyond a reasonable doubt) є стандартом доказування у кримінальному процесі країн загального права. В українському законодавстві він зустрічається у частині другій статті 17 Кримінального процесуального кодексу України, згідно з якою ніхто не зобов'язаний доводити свою невинуватість у вчиненні кримінального правопорушення і має бути виправданим, якщо сторона обвинувачення не доведе винуватість особи поза розумним сумнівом. У постанові Верховного Суду від 1 квітня 2020 року (справа № 750/11509/18) зазначено, що стандарт доведення поза розумним сумнівом означає,

що сукупність обставин справи, встановлена під час судового розгляду, виключає будь-яке інше розумне пояснення події, яка є предметом судового розгляду, крім того, що інкримінований злочин був вчинений і обвинувачений є винним у вчиненні цього злочину.

Також слід зауважити, що відповідно до чинної редакції пункту 7 частини першої статті 36 Кодексу (яку законопроектом пропонується змінити), набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено за вчинення злочину, може бути підставою для припинення з ним трудових відносин, але не у всіх випадках.

3. Доповнення статті 41 Кодексу такою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як невиконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку є дискусійним з огляду, зокрема, на те, що пунктом 3 частини першої статті 40 Кодексу уже передбачено можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.

4. Доповнення статті 41 Кодексу нормою, згідно з якою тягар доведення наявності законної підстави для розірвання договору в окремих випадках покладається на роботодавця, також є дискусійним, оскільки в українському законодавстві «тягар доведення» є поняттям процесуального права та належить до предмета правового регулювання актів процесуального законодавства.

Водночас, згідно з частиною другою статті 9 згаданої Конвенції МОП № 158, щоб тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягав лише на працівника, методами, зазначеними в статті 1 цієї Конвенції, передбачено першу або другу чи обидві такі можливості:

а) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в статті 4 цієї Конвенції, лежить на роботодавцеві;

б) згадані в статті 8 цієї Конвенції органи наділяються повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів та відповідно до процедур, передбачених національними законодавством і практикою.

Також відповідно до частини третьої статті 18 Директиви (ЄС) 2019/1152 держави-члени вживають необхідних заходів із метою забезпечити, щоб у випадку, де працівники [які вважають, що їх звільнили або вжили щодо них дій з еквівалентним ефектом на тій підставі, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві] встановили у суді чи іншому компетентному органі чи службі факти, з яких можна припустити, що мало місце звільнення чи еквівалентні дії, роботодавець повинен довести, що звільнення ґрунтувалося на інших підставах, ніж [те, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві].

Під час розгляду законопроекту на засіданні Комітету присутніми представниками сторін соціального діалогу було відзначено актуальність законопроекту та підтримку його мети. У той же час було зауважено щодо можливої необхідності внесення інших змін до Кодексу, зокрема, щодо вирішення питання про поводження з інформацією, яка доведена роботодавцем до працівника та може становити інтерес для держави-агресора, щодо запровадження процедури

відсторонення працівника у випадку наявності підстав, що можуть призвести до втрати довіри до нього з боку роботодавця (у тому числі у разі розголошення зазначеної інформації), та ін.

Беручи до уваги викладене та за результатами обговорення, Комітет вважає за доцільне внести зміни також до інших статей Кодексу законів про працю України, які б повністю поділяли мету законопроекту, яка визначена у пояснювальній записці.

У зв'язку з цим Комітет зазначає, що проект Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань (реєстр. № 7731 доопрацьований) може бути доопрацьований з урахуванням зауважень Комітету, викладених у цьому висновку, та пропозицій і поправок суб'єктів права законодавчої ініціативи, поданих до другого читання, відповідно до частини першої статті 116 Регламенту Верховної Ради України, згідно з якою головний комітет, як виняток, може прийняти рішення про врахування внесених пропозицій і поправок щодо виправлень, уточнень, усунення помилок та/або суперечностей у тексті законопроекту, інших структурних частин законопроекту та/або інших законодавчих актів, що не були предметом розгляду в першому читанні, якщо про необхідність їх внесення було зазначено у висновках цього головного комітету та/або експертного підрозділу Апарату Верховної Ради України і оголошено головуючим на пленарному засіданні під час розгляду такого законопроекту у першому читанні. Такі пропозиції і поправки повинні відповідати предмету правового регулювання законопроекту.

Міністерство фінансів України зазначає, що реалізація акта не потребує додаткових видатків з державного бюджету.

Міністерство економіки України підтримує законопроект за умови доопрацювання.

Міністерство оборони України не заперечує щодо прийняття законопроекту.

Міністерство юстиції України надає зауваження до проекту закону.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини та Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні не підтримують законопроект.

Конфедерація роботодавців України не має пропозицій до проекту Закону.

Дослідницька служба Верховної Ради України підтримує ідею посилення заходів боротьби з колабораціонізмом та водночас надає низку зауважень і пропозицій до законопроекту.

Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України надає пропозиції до законопроекту та зазначає, що він потребує доопрацювання.

Враховуючи вищезазначене та беручи до уваги результати обговорення на засіданні, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і рекомендує Верховній Раді України проект Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи

роботодавця та деяких інших питань (реєстр. № 7731 доопрацьований), поданий народними депутатами України Третяковою Г.М. та іншими:

- включити до порядку денного восьмої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання;

- за результатами розгляду у першому читанні, керуючись пунктом 1 частини першої статті 114, частиною першою статті 116 Регламенту Верховної Ради України, прийняти за основу з дорученням Комітету підготувати законопроект до другого читання, передбачивши внесення відповідних змін, зазначених у висновку Комітету, та з урахуванням пропозицій і поправок суб'єктів права законодавчої ініціативи.

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України визначено Голову Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Третякову Г.М.

Проект Постанови Верховної Ради України додається.

Голова Комітету

Г.М.Третякова

