

Пропозиції
до 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) від 19.10.2022 р.)**

Проект закону розроблено з метою захисту національних інтересів України в умовах збройної агресії. Гібридний характер війни РФ проти України обумовив необхідність у правовому регулюванні заходів, спрямованих на посилення відповідальності працівників, зайнятих на об'єктах, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави.

Окремі положення законопроекту потребують редагування змісту з метою приведення їх у відповідність до норм Конституції України (щодо верховенства права) та міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (щодо пріоритету прав людини). Законопроект не суперечить положенням інших законів України. Підтримуючи ідею посилення заходів боротьби з колабораціонізмом, вважаємо слушним зазначити таке.

1. Зауваження концептуального характеру

Трудове законодавство містить низку недоліків у правовому регулюванні порядку звільнення працівників через втрату довір'я (пункт 2 статті 41 Кодексу законів про працю України – далі КЗпП України). Серед них: обмеженість кола працівників, які можуть бути звільнені за цією підставою; невизначеність критеріїв щодо дій, які ведуть до втрати довір'я; несталість сукупності умов, крім вини працівника, що визначають законність такого звільнення. У більшості випадків судова практика виходить з того, що під «втратою довір'я» розуміється негативна оцінка працівника роботодавцем, що зумовлено невиконанням чи неналежним виконанням ним трудових функцій. Такий обмежений підхід не відповідає реаліям ринкової економіки. Для цілей сучасного трудового законодавства «довір'я» слід розглядати як суб'єктивне ставлення роботодавця до працівника у процесі трудових відносин, що базується на сукупності уявлень про нього як про особу та учасника трудових відносин з урахуванням певних морально-етичних цінностей, наявність яких дозволяє роботодавцеві бути впевненим у вчинках та діях такого працівника¹.

Пропозиція законопроекту щодо доповнення пункту сьомого статті 36 КЗпП України словами «або призвело до втрати довір'я до нього з боку роботодавця» порушує внутрішню логіку норми. На відміну від інших підстав, передбачених цим пунктом, звільнення у зв'язку із «втратою довір'я» є правом роботодавця, а не обов'язком. Набрання законної сили вироком суду відповідно до змісту новели буде

¹ Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України та Польщі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 249 с.

не тільки умовою, а й критерієм, що дозволяє роботодавцеві вважати працівника таким, що втратив довір'я. Так, кримінальне покарання у вигляді умовного засудження, виправні або громадські роботи, штраф не позбавляє особу можливості працювати, але стає підставою для звільнення через втрату довір'я. Вважаємо, що зазначене порушує конституційне право особи на працю. Таким чином, положення, передбачені пунктом першим розділу першого законопроекту потребують доопрацювання шляхом виокремлення підстави для звільнення «у зв'язку із втратою довір'я» у самостійну, загальну для всіх норму з визначенням у ній поняття «втрата довір'я».

2. Зауваження правового характеру

Положення проекту, яким передбачається доповнити частину першу статті 41 КЗпП України підпунктом сьомим, викликає окремі застереження.

Юридична конструкція «поза розумним сумнівом» широко вживана в судових документах Європейського суду з прав людини як в аргументах сторін, так і в мотивах суду, є одним із внутрішніх стандартів доказування, якими керуються судді при оцінці доказів, наданих сторонами під час розгляду справи. Це означає, що сукупність обставин справи, встановлених під час судового розгляду, виключає будь-яке інше розумне пояснення події, яка є предметом судового розгляду. Хоча стандарти доказування походять із загального права (common law), вони поступово знаходять відображення в нормах процесуального законодавства України. Так, Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК України) запровадив стандарт доказування «поза розумним сумнівом» для цілей притягнення винної особи до кримінальної відповідальності (частина друга статті 17)². У зв'язку з наведеним застосування юридичної рецептованої конструкції, тобто апробованої в інших галузях національного законодавства та міжнародного кримінально-процесуального права, потребує врахування таких аспектів. Зміст юридичної конструкції «поза розумним сумнівом» жодним чином не роз'яснений у КПК України та інших нормативно-правових актах. Аналіз судової практики та правових позицій Верховного Суду свідчить про різні бачення суддів Вищого антикорупційного суду та Касаційного кримінального суду у складі Верховного Суду щодо застосування такого стандарту доказування. Отже, юридична конструкція «поза розумним сумнівом» має оціночний характер, а її наявність у законодавчій нормі про підставу і порядок звільнення працівника створює потенційні ризики неоднозначної практики застосування і може призвести до зловживання правом.

Юридична конструкція «поза розумним сумнівом» не тотожна юридичній конструкції «абсолютна впевненість», яка означає непохитність і відсутність будь-яких вагань при ухваленні рішень. Незважаючи на це, юридична конструкція «поза розумним сумнівом» як стандарт доказування використовується у справах

² Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>

цивільної та господарської юрисдикції, дисциплінарних провадженнях щодо адвокатів, прокурорів, суддів. Застосування зазначеного стандарту в трудовому законодавстві не є бажаним, але є можливим, оскільки дозволяє роботодавцеві оперативно звільнити працівника, який працює на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави та / або об'єктах критичної інфраструктури за діяння, які можуть відноситися до сприяння державі-агресору. З метою досягнення цілей законопроекту та дотримання міжнародних зобов'язань України щодо пріоритетності прав людини, вважаємо слушним передбачити у пропонованому пункті сьомому статті 41 КЗпП України темпоральний показник: «у період запровадження правового режиму воєнного стану».

Пропозиція щодо доповнення статті 41 КЗпП України пунктом восьмим не може бути підтримана. У пропонований спосіб регулювання правила внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) набувають більшого юридичного значення, ніж колективний договір, що суперечить принципам соціального діалогу. Як локальний акт, ПВТР є додатком до колективного договору. На відміну від передбаченої законодавством обов'язковості укладання колективного договору та дотримання сторонами його умов, обов'язковість ПВТР виводиться із обов'язку роботодавця ознайомити працівника з ПВТР і колективним договором перед початком роботи (стаття 29 КЗпП України).

Не можуть бути підтримані також пропозиції, передбачені пунктом третім розділу першого законопроекту. ПВТР – локальний акт, який визначає трудовий розпорядок підприємства, установи, організації, тобто режим роботи та організацію праці (виробничого процесу) всередині трудового колективу. Питання протидії колабораціонізму (тобто сприяння державі-агресору) не є предметом регулювання локальних актів. Відповідальність за такі діяння передбачена статтею 111-1 Кримінального кодексу України.

3. Зауваження техніко-юридичного характеру

У назві законопроекту слова «та деяких інших питань» треба виключити, оскільки вони порушують правила законодавчої техніки і не дозволяють встановити предмет правового регулювання.

4. Види ризиків ухвалення законопроекту

Враховання зауважень і пропозицій дозволить уникнути наступних ризиків:

- невідповідність положень законопроекту Конституції України (щодо звільнення з підстав «втрати довір'я»);
- невідповідність принципу правової визначеності положень законопроекту (щодо змісту юридичної конструкції «поза розумним сумнівом»);
- соціальні ризики правових механізмів, закладених у положеннях законопроекту (зростання випадків зловживання правом з боку роботодавця).

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

**Додаток до Пропозицій до законопроекту
реєстр. № 7731 (доопрацьований) від 19.10.2022 р.**

№ з/п	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція з урахуванням зауважень і пропозицій, викладених в описовій частині Пропозицій до законопроекту	Лаконічне обґрунтування пропонованих змін
Кодекс законів про працю України (затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375)			
1.	<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>...</p> <p>7) 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 довір'я до нього з боку роботодавця;</p>	<p>Стаття 36. Підстави припинення трудового договору</p> <p>Підставами припинення трудового договору є:</p> <p>...</p> <p>7) 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 довір'я до нього з боку роботодавця;</p>	<p>Пропоновані проектом доповнення підлягають виключенню як такі, що створюють ризик порушення конституційного права на працю</p>
2.	<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>...</p> <p>7) 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;</p> <p>8) невиконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку</p>	<p>Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов</p> <p>...</p> <p>7) у період запровадження правового режиму воєнного стану 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;</p> <p>8) невиконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку</p>	<p>Доповнення пропозиції темпоральним чинником з метою дотримання міжнародних зобов'язань України щодо пріоритетності прав людини</p> <p>У такий спосіб регулювання правила внутрішнього трудового розпорядку набувають більшого юридичного значення ніж колективний</p>

			договір, що суперечить принципам соціального діалогу
3.	<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил та до яких вносяться застереження щодо дій або бездіяльності працівника, які поза розумним сумнівом можуть відноситись до сприяння державі-агресору.</p>	<p>Стаття 142. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну</p> <p>Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил та до яких вносяться застереження щодо дій або бездіяльності працівника, які поза розумним сумнівом можуть відноситись до сприяння державі-агресору.</p>	<p>Питання протидії колабораціонізму (тобто сприяння державі-агресору) не є предметом регулювання локальних актів. Відповідальність за такі діяння передбачена статтею 111-1 Кримінального кодексу України</p>