Проект

Вноситься народними

депутатами України:

Королевською Н.Ю.

Солодом Ю.В.

Бортом В.П.

Гнатенком В.С.

Морозом В.В.

Христенком Ф.В.

**ЗАКОН УКРАЇНИ**

**Про внесення змін до деяких законодавчих актів України**

**щодо врегулювання підстав, умов та порядку звільнення працівників**

Верховна Рада України постановляє:

І. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) у статті 21:

назву статті викласти в такій редакції:

"Стаття 21. Заборона дискримінації у сфері праці";

у частині першій після слів стану "здоров’я" доповнити словом "вагітності";

доповнити частинами другою – четвертою такого змісту:

"Забороняється будь-яке упереджене ставлення в сфері праці та мобінг працівників, зокрема психологічний та/або економічний тиск, цькування, висміювання, наклеп, ізоляція, приниження гідності, створення ворожої, образливої атмосфери, нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівна оплата праці за аналогічну працю або працю рівної цінності.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров’я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і установчими документами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об’єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов’язані навести факти наявності дискримінації. Обов’язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.";

2) у статті 36:

частину першу доповнити пунктом 81 такого змісту:

"81) у разі смерті, визнання судом безвісно відсутнім чи оголошення померлим працівника або фізичної особи, яка використовує найману працю;";

частину четверту замінити двома частинами такого змісту:

"У разі зміни власника підприємства, установи, організації (крім випадків, зазначених у частині п’ятій цієї статті), передачі майна на праві оперативного управління, або господарського відання, або на основі інших форм правового режиму майна, передбачених законом, а також у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) підприємства, установи, організації дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40 цього Кодексу).

У разі зміни власника підприємства, установи, організації, новий власник не пізніше трьох місяців з дня виникнення у нього права власності має право розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, його заступниками і головним бухгалтером (пункт 12 частини першої статті 40 цього Кодексу).";

3) у статті 38:

назву статті викласти в такій редакції:

"Стаття 38. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника";

перше речення частини першої викласти в такій редакції:

"Працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це власника або уповноважений ним орган за два тижні шляхом подання письмової заяви, що підлягає обов’язковій реєстрації.";

доповнити частиною четвертою такого змісту:

"Забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за його ініціативою проти його волі.";

4) статтю 39 виключити;

5) у статті 40:

у частині першій:

у пункті першому після слів "в тому числі ліквідації," доповнити словами "припинення фізичною особою підприємницької діяльності,";

доповнити пунктами 12 та 12 такого змісту:

"12) зміна власника підприємства, установи, організації (по відношенню до керівника, його заступників та головного бухгалтера);";

"12) грубого порушення працівником вимог охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку.";

пункти 3 та 4 викласти в такій редакції:

"3) систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов’язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов’язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято;

4) прогулу (відсутності на роботі протягом всього робочого дня без поважних причин);";

доповнити новою частиною четвертою такого змісту:

"Крім того, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, з підстав або мотивів:

дискримінації або помсти;

членства працівника в профспілці або участі у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;

наміру стати представником працівників або виконанням функцій представника працівників;

участі у страйку, організованому відповідно до вимог національного законодавства;

оскарження дій роботодавця за звинуваченням у порушенні трудового законодавства, або зверненням до відповідних органів.";

6) частину першу статті 41 доповнити новим пунктом 12 такого змісту:

"12) порушення обов'язку нерозголошення комерційної таємниці, що стала відома працівнику у зв’язку з виконанням ним трудових обов’язків;";

7) статтю 421 доповнити частиною другою такого змісту:

"Власник або уповноважений ним орган протягом 5 календарних днів після прийняття рішення про набір на роботу працівників відповідної професії (кваліфікації) зобов’язаний письмово сповістити працівників, які мають право на поворотне прийняття на роботу, про своє рішення. Власник або уповноважений ним орган зобов’язаний прийняти на роботу зазначених працівників, якщо вони звернулись з проханням про прийняття на роботу не пізніше 20 днів після отримання сповіщення. Невиконання власником або уповноваженим ним органом цього обов’язку тягне за собою обов’язок сплатити на користь працівника грошову суму в розмірі тарифної ставки (окладу) за відповідною професією (кваліфікацією) або посадою за три місяці.".

У зв’язку з цим частини другу та третю вважати частинами третьою та четвертою відповідно;

8) статтю 43 викласти в такій редакції:

"Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з урахуванням позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації),  2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за умови врахування позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

У разі прийняття рішення про можливе розірвання трудового договору з підстав, зазначених у частині першій цієї статті, власник або уповноважений ним орган запитує позицію виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, в установі, організації, про розірвання трудового договору з працівником, який є членом цієї профспілки.

Якщо працівник одночасно є членом декількох профспілок, що діють на підприємстві, в установі, організації, запит про розірвання з ним трудового договору розглядає виборний орган первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган. До запиту додаються проект наказу (розпорядження) про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.

Запит власника або уповноваженого ним органу розглядається у присутності працівника (його представника) та особи, уповноваженої власником. Розгляд запиту в разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. Якщо працівник або його представник не з’явився на засідання, розгляд запиту відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною шостою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит розглядається за його відсутності.

При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору законодавству про працю та дотримання процедури його розірвання.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом 14 календарних днів з дня отримання запиту розглядає його і надсилає власнику або уповноваженому ним органу свою мотивовану позицію в письмовій формі. Неотримання письмової позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у зазначений строк, або отримання невмотивованої позиції дає власнику або уповноваженому ним органу право звільнити працівника без її врахування.

У разі, коли виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) висловив позицію про незаконність або недоцільність звільнення, він має провести з власником або уповноваженим ним органом додаткові консультації. У разі недосягнення спільної згоди за результатами консультацій власник або уповноважений ним орган має право прийняти остаточне рішення.

Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника протягом одного місяця після отримання повідомлення, в якому викладена позиція виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) стосовно звільнення працівника. Це правило не виключає обов’язку власника або уповноваженого ним органу додержуватись строків звільнення, яке здійснюється в порядку застосування дисциплінарного стягнення.

У разі звільнення працівника всупереч позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), цей орган (представник) та/або працівник можуть оскаржити таке рішення до суду.";

9) статтю 431 виключити;

10) статтю 44 викласти в такій редакції:

"Стаття 44. Вихідна допомога

У разі розірвання трудового договору на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу працівникові виплачується вихідна допомога залежно від безперервного стажу роботи на даному підприємстві, в установі, організації:

до п’яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;

до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;

більше десяти років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 частини першої статті 36 та пунктах  2, 5 і 6 частини першої статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 частини першої статті 36) - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячної середньої заробітної плати; у разі розірвання трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячної заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв’язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, припиненням фізичною особою підприємницької діяльності, а також у зв’язку із закінченням строку трудового договору з працівниками, зазначеними у частинах третій та четвертій статті 184 цього Кодексу, вихідна допомога виплачується у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

Працівникам, з якими укладено трудовий договір на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників ‑ до чотирьох місяців, вихідна допомога у разі припинення з ними трудових відносин виплачується у випадках, передбачених частинами першою та другою цієї статті, - в розмірі не менше двотижневої середньої заробітної плати, а у разі призову або вступу працівника на військову службу направлення на альтернативну (невійськову) службу – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше середньомісячної заробітної плати.

Трудовим або колективним договором можуть передбачатися інші підстави для виплати вихідної допомоги при звільненні, а також встановлюватися підвищені розміри вихідної допомоги.";

11) доповнити Кодекс статтею 441 такого змісту:

"Стаття 441. Гарантії керівнику підприємства, установи, організації, його заступникам та головному бухгалтеру у разі розірвання трудового договору у зв’язку із зміною власника підприємства, установи, організації

У разі розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, його заступниками та головним бухгалтером у зв’язку із зміною власника підприємства, установи, організації новий власник зобов’язаний виплатити вказаним працівникам компенсацію в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.";

12) частину третю статті 492 доповнити реченням такого змісту:

"Повідомлення повинне містити всю необхідну інформацію щодо запланованого масового звільнення працівників, визначену у частині другій статті 494 цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної  профспілкової організації (профспілковим представником). Копія такого повідомлення в обов’язковому порядку надається виборному органу первинної  профспілкової організації (профспілковому представнику) для направлення своїх можливих зауважень.";

13) частини другу і третю статті 494 викласти в такій редакції:

"У разі здійснення заходів, пов’язаних з ліквідацією, реорганізацією підприємств, зміною форм власності або частковим зупиненням виробництва, що передбачають звільнення у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників, погіршенням умов праці, власник або уповноважений ним орган повинен не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати виборному органу первинної  профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію з цих питань, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також провести консультації із зазначеними органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Порядок проведення таких консультацій та виконання їх рекомендацій визначається колективним договором.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, власника або уповноваженого ним органу, організацій роботодавців про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов’язаних із звільненням працівників, які є членами відповідної профспілки, що є обов’язковими для розгляду.";

14) доповнити Кодекс статтею 495 такого змісту:

"Стаття 495. Обов’язки власника або уповноваженого ним органу щодо запобігання масовим звільненням працівників у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників

1. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників власник або уповноважений ним орган для їх запобігання може з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;

2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

3) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;

4) поетапне звільнення працівників у зв’язку із скороченням чисельності або штату;

5) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

6) інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальними органами, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Критерії визначення звільнення працівників у зв’язку з масовим скороченням встановлюються законом. Показники масового вивільнення більш сприятливі для працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективних угодах і договорах.";

15) перше речення частини третьої статті 184 викласти в такій редакції:

"Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків припинення фізичною особою підприємницької діяльності, повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.";

16) пункт 10 частини першої статті 247 викласти в такій редакції:

"10) на запит власника або уповноваженого ним органу висловлює позицію щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом, а також проводить консультації з власником або уповноваженим ним органом про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення;".

2. У Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397 із наступними змінами):

1) пункт 10 статті 38 викласти в такій редакції:

"10) на запит роботодавця висловлює позицію щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом, а також проводить консультації з роботодавцем про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення;";

2) статтю 39 викласти в такій редакції:

"Стаття 39. Порядок урахуванням позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

Власник або уповноважений ним орган у разі прийняття рішення про можливе розірвання трудового договору у випадках, передбачених законодавством про працю, запитує позицію виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, в установі, організації, про розірвання трудового договору з працівником, який є членом цієї профспілки.

Якщо працівник одночасно є членом декількох профспілок, що діють у юридичній особі, запит про розірвання з ним трудового договору розглядає виборний орган первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець. До запиту додаються проект наказу (розпорядження) про звільнення та документи, що підтверджують наявність підстав для звільнення.

Запит власника або уповноваженого ним органу розглядається у присутності працівника (його представника) та особи, уповноваженої власником. Розгляд запиту в разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. Якщо працівник або його представник не з’явився на засідання, розгляд запиту відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною п’ятою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) запит розглядається за його відсутності.

При розгляді запиту виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) перевіряє відповідність пропозиції власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору законодавству про працю та дотримання процедури його розірвання.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) протягом 14 календарних днів з дня отримання запиту розглядає його і надсилає власнику або уповноваженому ним органу свою мотивовану позицію в письмовій формі. Неотримання письмової позиції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у зазначений строк, або отримання невмотивованої позиції дає власнику або уповноваженому ним органу право звільнити працівника без її врахування.

У разі, коли виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) висловив позицію про незаконність або недоцільність звільнення, він має провести з власником або уповноваженим ним органом додаткові консультації. У разі недосягнення спільної згоди за результатами консультацій власник або уповноважений ним орган має право прийняти остаточне рішення.".

ІІ. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, та вводиться в дію через місяць з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України у місячний строк з дня опублікування цього Закону:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова Верховної Ради**

**України**