

Оглядний лист

14 лютого 2012 року

Стосовно проекту Трудового кодексу

електронною поштою

Шановні панове!

Користуючись нагодою, засвідчуємо Вам свою повагу та вважаємо за доцільне проінформувати Вас про стан розгляду у Верховній раді проекту Трудового кодексу, та окреслити основні зміни, які він вносить у трудове законодавство України.

Хоча проект ТК і включено до порядку денного десятої сесії Верховної ради шостого скликання (лютий 2012 – липень 2012), складно передбачити, чи буде він розглянутий у найближчому часі, з огляду на суперечливу інформацію, що надходить від прес-служби Верховної ради.

Наразі нами аналізується проект Трудового кодексу № 1108, підготовлений до другого читання, від 10.12.2009 року (далі – «проект ТК»), текст якого доступний для ознайомлення на офіційному сайті Верховної ради.

Нижче ми зазначаємо деякі варті уваги зміни, що проект ТК вносить в регулювання трудових відносин в Україні:

- обов'язкова письмова форма трудового договору;
- надання працівникові 1 робочого дня на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи у разі звільнення у зв'язку із скороченням штату (протягом 2-місячного періоду попередження);
- заборона звільнення осіб під час перебування у відрядженні;
- встановлення пені за кожний день затримки виплати заробітної плати;
- встановлення допустимої тривалості щоденної роботи у 10 годин (за дотримання норми у 40 годин на тиждень);
- розширення підстав для розірвання трудових відносин за ініціативою роботодавця;

Newsletter

February 14, 2012

Regarding the Draft Labour Code

via email

Dear Sirs,

We avail ourselves of this opportunity to express to you assurances of our highest consideration and feel it appropriate to inform you on the state of consideration of the Draft Labour Code in the Verkhovna Rada, and outline the major changes it introduces in the labour legislation of Ukraine.

Though the Draft Labour Code was included into the agenda of the tenth session of the Verkhovna Rada sixth convocation (February 2012 – July 2012), in view of contradictory information received from the press service of Verkhovna Rada it is complicated to foresee whether the Draft Labour Code will be considered by the Verkhovna Rada in the nearest future.

So far we are analysing the Draft Labour Code № 1108, prepared for the second reading as of December 10, 2009 (hereinafter – “the Draft LC”), the text of which is available for acquaintance at the official site of the Verkhovna Rada.

Changes the Draft LC introducing in the regulation of labour relations in Ukraine worth noting are the following:

- mandatory written form of labour contract;
- providing the employee with 1 working day per week without payment loss to find a new job in case of dismissal due to redundancy (within 2-month notice period);
- prohibition of dismissal of persons being on a business trip;
- establishment of a penalty for each day of delay in payment of salary;
- establishment of admissible duration of daily work up to 10 hours (in compliance with regulations of 40 hours per week);
- expansion of grounds for termination of labour relations by the employer;

- впровадження нової категорії підстав для припинення трудових відносин: з незалежних від волі сторін підстав;
- зміна процедури погодження з профспілковою організацією звільнення працівника;
- встановлення особливостей регулювання організації робочого часу;
- встановлення нових видів відпусток;
- включення норм щодо недопущення дискримінації у сфері праці, атестації працівників, соціального діалогу;
- зміна структури заробітної плати;
- встановлення особливостей регулювання трудових відносин з роботодавцем-суб'єктом малого підприємництва та фізичною особою-підприємцем;
- зміна порядку залучення до надурочних робіт;
- визначення змісту трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, що наводяться в кваліфікаційних характеристиках;
- збільшення розміру оплати за роботу в нічний час.
- implementing the new category of grounds for termination of labour relations, namely: grounds beyond control of the parties;
- change of the procedure of coordination the employee's dismissal with the trade union organization;
- establishment of peculiarities on regulation of organization of working time;
- establishment of new types of vacations;
- inclusion of provisions regarding the prevention of discrimination in labour sphere, certification of employees, social dialogue;
- change of salary structure;
- establishment of peculiarities on regulation of labour relations with the employer-the subject of small business and physical person-entrepreneur;
- change of order regarding the involvement to overtime work;
- definition of the content of employee's work function and its correlation with the list of works given in job descriptions;
- increase in the charge rate for work at night.

Окремо зазначимо, що із прийняттям Трудового кодексу ряд нормативно-правових актів у сфері праці втратить чинність, серед яких Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». До законодавчих актів, які продовжуватимуть свою дію, належать Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці» та інші.

Необхідно зазначити, що нині щодо проекту ТК немає одностайної позиції, суперечки мають місце навіть серед його розробників. Проект ТК містить багато суперечностей, рівною мірою не відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців, а тому вимагає значного доопрацювання.

Цим листом ми закладаємо початок для серії оглядових листів, в яких ми більш детально зупинимось на змінах, що будуть внесені до трудового законодавства України у зв'язку із запланованим прийняттям Трудового кодексу.

By separate note it is worth mentioning that with adoption of the Labour Code a number of normative legal acts in labour sphere shall become invalid, among which are the Laws of Ukraine "On Collective Contracts and Agreements", "On Labour Remuneration", "On Vacations", "On the Procedure for Settling Collective Labour Disputes (Conflicts)". Among the normative acts which shall continue its effectiveness are the Laws of Ukraine "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees for Activity", "On Labour Safety" and others.

We are to note that there is no unanimous approach as to the Draft LC at the present day, debates take place even among its developers. The Draft LC is full of contradictions, does not correspond to interests both of employees and employers. That is why it requires significant improvement.

By this letter we start the series of newsletters where we will analyse changes to be introduced into labour legislation of Ukraine in connection to anticipated Labour Code enacting.

З повагою,
КМ Партнери

Best regards,
KM Partners