

З 27.05 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення захисту прав працівників)» від 12.05.2022 2253-IX (законопроект від 18.03.2021 5266, далі — Закон 2253). Закон 2253 вносить зміни до КЗпП, Господарського Кодексу, Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 3356-XII, Закону України «Про рекламу» від 03.07.1996 270/96-ВР, Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 2862-VI та Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 5067-VI.

Чого очікувати працівникам, профспілкам, роботодавцям та власникам підприємств?

Закон №2253:

— надає можливість укладати колдоговір для ФОП-роботодавців та поширює дію положень галузевої угоди на всіх роботодавців галузі. Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди затвердить КМУ;

— зобов'язує роботодавця ознайомлювати працівника з текстом колдоговору, змінами і доповненнями до нього, сторін колективної угоди — забезпечити безперешкодний доступ до тексту договору, можливість його копіювати та інформувати про її укладення і внесені зміни безпосередньо заінтересованих у цьому суб'єктів. За ненадання інформації працівнику про укладений колдоговір та внесені до нього зміни роботодавця чекає штраф у розмірі до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (170 грн) та дисциплінарна відповідальність;

— встановлює строк дії умов колдоговору не менше одного року в разі реорганізації, зміни власника юридичної особи, відокремленого структурного підрозділу юридичної особи;

— приводить норми національного законодавства у відповідність із міжнародним в частині ведення переговорів на добровільній основі;

— **встановлює зобов'язання для роботодавців надавати повідомлення щодо запланованого масового звільнення профспілковому представнику;**

— посилює відповідальність за порушення порядку повідомлення роботодавцем профспілок про масове звільнення;

— уточнює ознаки масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця протягом одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100; вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Крім цього, у законодавство включають норми, що протидіють дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Закон №2253 визначає, що не вважається дискримінацією у сфері праці та що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом.

За інформацією газети «Голос України»