



International
Labour
Organization

Canada 

Технічні коментарі

до проектів трудового законодавства в частині їх відповідності
положенням конвенцій та рекомендацій МОП

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання праці деяких категорій працівників»

Проект Закону на офіційному інтернет-ресурсі Міністерства економіки України не розміщений.

Загальні відомості та застереження

Коментарі були підготовлені з метою підтримки процесу соціального діалогу щодо реформування трудового законодавства в Україні. Вони представляють собою лише висновки технічних експертів та не обмежують можливість надання будь-яких інших офіційних коментарів, що можуть бути зроблені Міжнародним бюро праці по відношенню до остаточного проекту Закону або органами МОП, відповідальними за нагляд за відповідністю українського законодавства про працю міжнародним трудовим нормам. Надання Технічних зауважень не означає схвалення Міжнародним бюро праці висновків, зроблених у них.

Технічна підтримка МОП процесу розробки трудового законодавства спрямована на розширення участі його основних бенефіціарів – роботодавців та працівників, протягом усього процесу реформування трудового законодавства. Це відображає основні принципи МОП щодо соціального діалогу та трипартизму. Це також виражає форму та зміст Конвенції МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 року (№ 144), ратифікованої Україною. Стаття 5 Рекомендації щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці від 1976 року (№ 152) також підкреслює важливість проведення консультацій щодо «підготовки та здійснення законодавчих або інших заходів для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій».

Слід також зазначити, що окремі з наведених нижче коментарів зроблені з урахуванням не ратифікованих стандартів МОП, а також рекомендацій. Зазначені коментарі надані з врахуванням того, що в існуючій ситуації ці стандарти розглядаються не як обов'язкові інструменти, а як корисний орієнтир. Стандарти МОП приймаються кваліфікованою більшістю делегатів Міжнародної конференції праці, отже, їх зміст являє собою міжнародно визнану передову практику, рекомендовану МОП.

Данна технічна підтримка надається в рамках проєкту технічного співробітництва «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм», що фінансується Урядом Канади¹ та реалізується МОП.

Відповідні технічні коментарі наведені у порівняльній таблиці нижче.

№	Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст положення (норми) проєкту Закону	Положення конвенцій та рекомендацій МОП	Розбіжності та недоліки, виявлені в проєкті Закону
<u>Кодекс законів про працю України</u> (далі – КЗпП)				
1.	Стаття 2 ¹ . Рівність трудових прав громадян України Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності	Стаття 2 ¹ . Рівність трудових прав громадян України Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності	Україна ратифікувала: Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111) . <i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i> Відповідно до ст. 2 K111 кожний член МОП, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що	1. Запропоновані зміни до ст. 2 ¹ КЗпП не суперечать положенням актів МОП. 2. Відповідно до пояснювальної записки розробників до проєкту Закону, цей проєкт запозичує основні прогресивні положення Конвенції МОП № 183 (конвенція не ратифікована Україною). Згідно ч. 1 ст. 9 K183 кожна держава-член МОП вживає необхідних заходів,

¹ Погляди та думки, висловлені в цих Технічних зауваженнях, не обов'язково відображають офіційну позицію Уряду Канади

<p>захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p>захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, вагітності, пологів, вигодовування дитини, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p>узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.</p> <p>Стаття 1 К111 як основу для визначення терміну «дискримінація», передбачає такі категорії як раса, колір шкіри, стать, релігія, політична думка, іноземне та соціальне походження.</p> <p>Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці визначає, що всі члени МОП мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи, що стосуються основних прав, в тому числі, щодо недопущення дискримінації в області праці та занять.</p>	<p>що забезпечують, щоб вагітність і пологи не були приводом для дискримінації в області зайнятості, включаючи доступ до зайнятості.</p> <p>Чинна редакція ст. 2¹ КЗпП не містить чітких положень щодо заборони будь-якої дискримінації у сфері материнства. Таким чином, запропоновані до неї зміни слід розглядати як позитивні.</p> <p>Але, слід звернути увагу, що застосування розробниками терміну «<i>вигодовування дитини</i>» може неоднаково сприйматися під час практичної реалізації запропонованої редакції ст. 2¹ КЗпП (наприклад, у тексті проекту Закону розробники використовують більш деталізоване формулювання «<i>жінки, які вигодовують дитину віком до півтора року</i>»), а тому наведений термін потребує уточнення.</p>
---	---	---	---

2.	<p>Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи</p> <p>При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.</p>	<p>Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи</p> <p>При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, вагітність, пологи, вигодовування дитини (крім жінок, які виконуватимуть важкі роботи та роботи зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також підземні роботи, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню) та документи, подання яких не передбачено законодавством.</p>	<p>Положення ратифікованих конвенцій щодо цього питання відсутні.</p>	<p>1. Чинна редакція ст. 25 КЗпП не конкретизує особливості подання документів, пов'язаних з материнством, під час працевлаштування. Таким чином, запропоновані до неї зміни слід розглядати як позитивні.</p> <p>У свою чергу, розробникам доречно було б також запропонувати в подальшому у проекті Закону належні санкції стосовно осіб, які порушуватимуть положення запропонованої редакції ст. 25 КЗпП.</p> <p>2. Коментар до формулювання «<i>вигодовування дитини</i>» був наведений в коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p> <p>3. Крім того, ч. 2 ст. 9 K183 (не ратифікована Україною) звертає увагу на заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або подання довідки про проведення такого аналізу в момент влаштування жінки на роботу, за винятком випадків, коли цього</p>
----	--	--	---	---

				<p>вимагає національне законодавством щодо робіт:</p> <p>а) виконання яких вагітними жінками або матерями забороняється або обмежується національним законодавством; або б) які становлять істотний визнаний ризик для здоров'я жінки і дитини.</p>
3.	<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або</p>	<p>Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу</p> <p>Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:</p> <p>1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;</p> <p>2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (№ 158). Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</p> <p>Відповідно до ст. 4 К158 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.</p> <p>Згідно ст. 7 К158 трудові відносини з працівником не припиняються з причин,</p>	<p>1. Чинне законодавство забороняє будь-яке звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час його тимчасової непрацездатності або відпустки.</p> <p>Відповідно до судової практики така заборона поширюється навіть на контрактну форму трудового договору, відповідно до якої умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Так, згідно Рішення Конституційного Суду України № 6-р(П)/2019 від 04.09.2019 «положеннями ч. 3 ст. 40 КЗпП закріплені гарантії захисту</p>

<p>стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;</p> <p>3) 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 чи громадського стягнення;</p> <p>4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;</p> <p>5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За</p>	<p>стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;</p> <p>3) 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 чи громадського стягнення;</p> <p>4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;</p> <p>5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За</p>	<p>пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.</p>	<p><i>працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій».</i></p> <p>2. Розробниками проекту Закону пропонується дозволити в окремих випадках звільнення працівника з ініціативи</p>
---	---	---	--

<p>працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;</p> <p>6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;</p> <p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування.</p>	<p>працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;</p> <p>6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;</p> <p>7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;</p> <p>10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;</p> <p>11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування.</p>		<p>роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці. До таких випадків, наприклад, відносяться такі підстави припинення трудового договору, як систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 3 ч. 1 ст. 40) або прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40).</p> <p>В цьому випадку слід звернути увагу, що звільнення за ініціативою роботодавця працівника під час його тимчасової непрацездатності або відпустки фактично може позбавити його можливості захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, відповідно до ст. 7 K158.</p> <p>3. Коментар, що стосується звільнення з ініціативи роботодавця та</p>
---	---	--	---

	<p>Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.</p> <p>Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.</p> <p>...</p>	<p>Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.</p> <p>Звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці не допускається у випадку розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім ліквідації підприємства, установи, організації), 2, 6, 11 частини першої статті 40 цього Кодексу.</p> <p>...</p>		<p>материнства, наведено у коментарі до ст. 184 КЗпП.</p>
4.	<p>Стаття 55. Заборона роботи в нічний час</p> <p>Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192); 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. <p>Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком</p>	<p>Стаття 55. Заборона роботи в нічний час</p> <p>Законодавством, колективним договором, угодою сторін може встановлюватися заборона роботи в нічний час.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про охорону материнства від 1952 року (№ 103).</p> <p>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 5 Рекомендації щодо охорони материнства від 1952 року (№ 95) вагітні та жінки, які годують, не повинні</p>	<p>1. Фактично запропонованою редакцією ст. 55 КЗпП вносяться зміни лише до правового регулювання праці жінок у нічний час. Згідно проекту ст. 177 КЗпП до нічних робіт не можуть залучатись вагітні жінки і жінки, які вигодовують дитину віком до півтора року, а працівники, які мають дітей віком до трьох років або дітей з інвалідністю,</p>

<p>випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).</p>		<p>допускатися до нічної роботи, а їх робочий час повинен розподілятися таким чином, щоб забезпечити їм достатню перерву для відпочинку.</p>	<p>можуть залучатись до цих робіт лише за їх згодою.</p> <p>До статей, що визначають особливості праці в нічний час осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 192) та осіб з інвалідністю (ст. 172) подальші зміни не пропонуються.</p> <p>2. Сучасні міжнародні стандарти, такі як Конвенція про нічну працю від 1990 року (№ 171), не забороняють нічну працю для жінок. Ця Конвенція застосовується до всіх працівників та наголошує на необхідності запровадження конкретних заходів, з урахуванням характеру нічної роботи, щодо нічних працівників з метою захисту їх здоров'я, надання їм допомоги у виконанні сімейних та соціальних обов'язків, надання можливостей для професійного зростання. Такі заходи вживаються також у сфері охорони праці та охорони материнства для всіх</p>
--	--	--	--

				працівників, які виконують роботу в нічний час. Слід зазначити, що Конвенція про нічну працю від 1990 року (№ 171) Україною не ратифікована.
5.	<p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт</p> <p>До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:</p> <p>1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);</p> <p>2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);</p> <p>3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).</p> <p>Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.</p> <p>Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).</p> <p>Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише</p>	<p>Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт</p> <p>Законодавством, колективним договором, угодою сторін може встановлюватися заборона залучення до надурочних робіт.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 1935 року (№ 47).</p> <p>Відповідно до ст. 1 К47 кожна держава, яка ратифікувала цю Конвенцію, заявляє про своє схвалення: а) принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників; б) вжиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підхожі для досягнення цієї мети; і зобов'язується застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятості відповідно до детальних постанов, продиктованих окремими конвенціями, які цей член МОП може ратифікувати.</p> <p>Стаття 17 Рекомендації щодо скорочення тривалості робочого</p>	<p>1. Фактично запропонованою редакцією ст. 63 КЗпП вносяться зміни лише до правового регулювання залучення жінок до надурочних робіт. Згідно проекту ст. 177 КЗпП до надурочних робіт не можуть залучатись тільки вагітні жінки і жінки, які вигодовують дитину віком до півтора року, а працівники, які мають дітей віком до трьох років або дітей з інвалідністю, можуть залучатись до цих робіт лише за їх згодою.</p> <p>Слід звернути увагу, що відповідно до ч. 1 ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Стаття 62 Кодексу наголошує, що надурочні роботи, як правило, не допускаються. Роботодавець може</p>

<p>за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).</p>		<p>часу від 1962 року (№ 116) закріплює, що винятком випадків, зумовлених нездоланною силою, компетентний орган у кожній країні має встановлювати граничну кількість понаднормових годин, які можуть бути відпрацьовані протягом певного періоду часу.</p> <p>У прямому запиті Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій від 2013 року Комітет звертає увагу, що невиправдане спрощення застосування понаднормової роботи (наприклад, не обмежуючи її обставинами, при яких вона може бути дозволена, або дозволяючи відносно високі максимуми) в найбільш кричущих випадках, як правило, зводить нанівець мету P116 по встановленню 40-годинного робочого тижня в соціальній сфері і робить недоречними положення, що стосуються нормального робочого часу.</p> <p>Відповідно до ст. 5 Рекомендації щодо охорони материнства від 1952 року (№ 95) вагітні та жінки, які</p>	<p>застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством. Згідно ст. 65 КЗпП надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.</p> <p>2. До статей, що визначають особливості праці в нічний час осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 192), працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220), та осіб з інвалідністю (ст. 172) подальші зміни не пропонуються.</p>
--	--	---	---

			<p>годують, не повинні допускатися до понаднормової роботи, а їх робочий час повинен розподілятися таким чином, щоб забезпечити їм достатню перерву для відпочинку.</p>	
6.	Глава XII Праця жінок	Глава XII Робота працівників, які мають дітей	–	Незважаючи на нейтральний характер запропонованої назви, слід звернути увагу на те, що положення запропонованої редакції глави XII КЗпП переважно все ж таки сконцентровані передусім навколо регулювання праці жінок (не тільки тих, що мають дітей але й вагітних).
7.	<p>Стаття 174. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</p> <p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по</p>	<p>Стаття 174. Роботи, на яких забороняється застосування праці вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину, і роботи, до яких забороняється залучення жінок</p> <p>Забороняється застосування праці вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1935 року (№ 45); Конвенцію про охорону материнства від 1952 року (№ 103); Конвенцію про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 року (№ 176). Відповідно до ст. 2 К45 жодна особа жіночої статі будь-якого</p>	<p>1. На цей час Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, був визнаний таким, що втратив чинність відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254. У свою чергу, глава 3 (гірничі</p>

<p>санітарному та побутовому обслуговуванню).</p> <p>Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p>	<p>санітарному та побутовому обслуговуванню).</p> <p>Забороняється залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці (залучення) жінок, зокрема вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p>	<p>віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах.</p> <p>У прямому запиті Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій від 2015 року Комітет зазначає, що К176, яка є сучасним стандартом, що передбачає превентивні і захисні заходи для всіх гірників, незалежно від статі, була ратифікована Україною в 2011 році. Комітет користується цією можливістю, щоб нагадати, що стосовно підземних робіт державам-учасницям К45 слід запропонувати розглянути можливість ратифікації К176 і, можливо, денонсації К45. Комітет також нагадує, що відповідно до ст. 7 К45, вона буде доступною для денонсації протягом одного року з 30 травня 2017 року по 30 травня 2018 року. Комітет пропонує Уряду України надати інформацію щодо будь-якого рішення, прийнятого в з цього приводу. У 2020 році Комітетом було зазначено, що в частині К45 він бере до відома інформацію, надану Урядом України, яка відповідає на</p>	<p>роботи) розділу І наведеного Переліку продовжує бути чинною до періоду, коли Україною буде завершено процедуру денонсації К45.</p> <p>Відповідно до ст. 178 КЗпП вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.</p> <p>2. Крім того, ст. 3 К183 (не ратифікована Україною) передбачає, що після консультацій 3</p>
---	--	--	--

			<p>питання, підняті в його попередньому прямому запиті, і він не має жодних додаткових питань у зв'язку з цим.</p> <p>Відповідно до ст. 5 Рекомендації щодо охорони материнства від 1952 року (№ 95) під час вагітності і принаймні протягом трьох місяців після пологів, а у разі годування груддю немовлят і довше, жінка не повинна допускатися на роботу, визнану компетентною владою шкідливою для її здоров'я і для здоров'я дитини. Жінка, що зайнята на роботі, визнаній компетентними органами влади шкідливою для здоров'я, повинна мати право на переведення без зменшення заробітної плати на іншу роботу, яка не є шкідливою для її здоров'я. Це право на переведення на іншу роботу повинно надаватися також у відповідних випадках у разі вагітності кожній жінці після пред'явлення нею лікарняної довідки, яка засвідчує, що зміна роду її роботи потрібна в інтересах її здоров'я чи здоров'я її дитини.</p>	<p>представницькими організаціями роботодавців і трудящих кожна державачлен вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не повинні були виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері або дитини, або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері або її дитини.</p>
--	--	--	--	--

8.	<p>Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час</p> <p>Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.</p> <p>Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.</p>	<p><i>Виключено</i></p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 55 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 55 КЗпП.</p> <p>Перелік галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час, на який посилається чинна редакція ч. 2 ст. 175 КЗпП, на цей час Кабінетом Міністрів України не затверджено.</p>
9.	<p>Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження</p> <p>Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.</p>	<p><i>Виключено</i></p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст.ст. 55 та 63 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст.ст. 55 та 63 КЗпП.</p>

10.	<p>Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження</p> <p>Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.</p>	<p>Стаття 177. Обмеження залучення до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження</p> <p>Вагітні жінки і жінки, які вигодовують дитину віком до півтора року, не можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятись у відрядження.</p> <p>Працівники, які мають дітей віком до трьох років або дітей з інвалідністю (крім осіб, визначених частиною першою цієї статті), можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятись у відрядження за їх згодою.</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст.ст. 55 та 63 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст.ст. 55 та 63 КЗпП.</p>
11.	<p>Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною</p> <p>На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів</p>	<p>Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною</p> <p>На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про охорону материнства від 1952 року (№ 103).</p> <p>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</p> <p>Відповідно до ч. 4 ст. 3 К103 якщо пологи відбуваються</p>	<p>1. Запропоновані зміни до ст. 179 КЗпП не суперечать положенням актів МОП.</p> <p>2. Крім того, ч. 5 ст. 4 К183 (не ратифікована Україною) передбачає, що частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передує пологам, продовжується на час, який</p>

	<p>– 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.</p> <p>Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p>За бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.</p> <p>...</p>	<p>– 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.</p> <p>Допологова частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами продовжується на кількість календарних днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяпологової частини цієї відпустки.</p> <p>За бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.</p> <p>...</p>	<p>після передбачуваного строку, відпустка, яку вже було надано до цього часу, може бути подовжена у всякому разі до фактичної дати пологів, причому тривалість обов'язкової післяпологової відпустки після цього не скорочується.</p>	<p>дорівнює періоду, що пройшов між передбачуваним строком пологів і фактичною датою пологів, без зменшення тривалості будь-якої частини обов'язкової післяпологової відпустки.</p>
12.	<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до</p>	<p>Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення</p> <p>Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або вигодовуванням дитини.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про охорону материнства від 1952 року (№ 103); Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (№ 158). <i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p>	<p>Запропонована редакція ст. 184 КЗпП не суперечать положенням актів МОП.</p>

<p>чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.</p> <p>При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.</p> <p>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 повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців</p>	<p>Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до півтора року, крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації.</p> <p>Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з жінкою, чоловіком, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю віком до чотирнадцяти років, з підстав, передбачених пунктами 1 (крім ліквідації підприємства, установи, організації), 2, 6, 11 частини першої статті 40 цього Кодексу.</p>	<p>Згідно ст. 6 К103 коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, наказ роботодавця про звільнення її, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним.</p> <p>Згідно ст. 4 Рекомендації щодо охорони материнства від 1952 року (№ 95) період часу до і після пологів, протягом якого роботодавець не має права звільнити жінку з роботи, повинен бути, по можливості, подовжений для того, щоб він починався з того дня, коли роботодавець отримав повідомлення у вигляді медичної довідки про вагітність жінки, і продовжувався до закінчення принаймні одного місяця після кінця відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами.</p>	
---	--	---	--

	з дня закінчення строкового трудового договору.			
13.	<p>Стаття 186¹. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері</p> <p>Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182¹, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.</p>	<p>Стаття 186¹. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері</p> <p>Гарантії, встановлені статтями 56, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182¹, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 1981 року (№ 156).</p> <p>Відповідно до ст. 4 K156 для встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок вживаються всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення.</p> <p>У прямому запиті Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій від 2018 року Комітет звертає увагу, що ст.ст. 176, 177, 179, 181, 182², 184, 185 і 186 КЗпП стосуються права на відпустку та режиму робочого часу для працюючих жінок і батьків тільки в тому випадку, якщо вони виховують дітей без матері. Комітет просить Уряд України забезпечити, щоб проект Трудового кодексу</p>	<p>Запропонована редакція ст. 186¹ КЗпП не суперечать положенням актів МОП.</p>

			України надавав право на відпустку і режим робочого часу чоловікам і жінкам на рівних засадах. Він також просить Уряд і надалі надавати інформацію про практичне застосування відпустки і режиму робочого часу, включаючи статистичну інформацію з розбивкою за статтю та за кількістю набувачів таких механізмів.	
<u>Закон України «Про охорону праці»</u>				
14.	Стаття 10. Охорона праці жінок Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним	Стаття 10. Охорона праці жінок Забороняється застосування праці вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року , на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється	Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 174 КЗпП.	Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 174 КЗпП.

	<p>органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.</p>	<p>застосування праці (залучення) жінок, зокрема вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.</p>		
--	--	--	--	--

Закон України «Про відпустки»

15.	<p>Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток</p> <p>Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.</p> <p align="center">...</p>	<p>Стаття 20. Порядок надання соціальних відпусток</p> <p>Допологова частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами продовжується на кількість календарних днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяпологової частини цієї відпустки.</p> <p align="center">...</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 179 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 179 КЗпП.</p>
-----	---	--	---	---