

Оптимізація трудових відносини і воєнний стан (Закон № 2352-ІХ):

- *нові форми трудових відносин*
- *відпускні новації*
- *нові підстави для звільнення*
- *зупинення виплат середнього заробітку мобілізованим*
- *спрощення трудових процедур для бізнесу*

Лектор – **Ірина Губіна**, експерт з податкового та бухгалтерського обліку (сертифікат САР, DіріFR). Відомий експерт з податкового планування, автор професійних публікацій та автор Uteka.ua.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» **від 15.03.2022 р. № 2136-IX, набрання чинності – 24.03.2022 р.**

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. 2352-IX, набрання чинності – **19.07.2022 р.**

Роз'яснення Мінекономіки:

- Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу (від 05.03.2022 р.);
- Трудові відносини під час воєнного стану: Мінекономіки відповідає на запитання (від 12.03.2022 р.)
- Коментар до Закону № 2352 (від 19.07.2022 р.)

ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків *допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж* з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися *альтернативні способи ознайомлення працівника*, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

Ст.29 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ

Заборона щодо альтернативних методів інформування:

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про: <...>

наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - **під підпис**.

П.4 ч.1 ст.29 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.
2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про *альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин* та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Ст.7 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ

Стаття 7 доповнюється частиною другою, яка надає сторонам право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятним для них способом створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, в т.ч. і про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником. При цьому відсутня вимога щодо забезпечення додержання

Разом з тим, з метою уникнення в подальшому непорозумінь і суперечностей, **рекомендуємо сторонам перед початком використання альтернативних способів комунікації зафіксувати факт домовленості про використання в трудових відносинах відповідних засобів електронної комунікації.**

Коментар Мінекономіки від 19.07.2022 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ

Нові підстави для звільнення, ст. 36 КЗпП;

8-1) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ

Працівник, якому стало відомо про обставини смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, **повинен звернутися до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості із заявою про припинення трудового договору, у якій необхідно викласти відповідну інформацію та за наявності надати копії документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (наприклад, копія свідоцтва про смерть, копія рішення суду тощо).**

Коментар Мінекономіки, 19.07.2022 р



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ

Щодо припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (пункт 83 статті 36 КЗпП). Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформовував роботодавця про причини своєї відсутності.

При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

Коментар Мінекономіки, 19.07.2022 р



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ

Нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця — **неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.**

Такі зміни передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ, а саме внесені зміни до ст. 41 КЗпП.

Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути **обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою**, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

За матеріалами ГУ Держпраці у Житомирській області



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ

<...> Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен **письмово повідомити працівника в день їх виплати.**

ч.1 ст.116 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКИ

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки **переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.**

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Ч.1 ст.12 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКИ

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але **не більше 90 календарних днів**, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки».

Ч.4 ст.12 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКИ

Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором (ч. 4 ст.115 КЗпП).

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. *З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП.*

Коментар Мінекрнеміки від 19.07.2022 р.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МОБІЛІЗОВАНІ ПРАЦІВНИКИ

Внести зміни у ст. 119 КЗпП (мобілізовані та всі хтопризвані, проходять військову службу):

у частині третій статті 119 слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінити словами *«зберігаються місце роботи і посада»*.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МОБІЛІЗОВАНІ ПРАЦІВНИКИ

Стаж для щорічної відпустки (ч.2 ст.82 КЗпП, ст.9 Закону про відпустки) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), *крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову»;*



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

МОБІЛІЗОВАНІ ПРАЦІВНИКИ

<...> Враховуючи, що прикінцевими та перехідними положеннями Закону 2352-ІХ не визначено особливостей застосування норми ч. 3 ст. 119 КЗпП, то **з дня набрання чинності** Закону за мобілізованими працівниками зберігатиметься лише робоче місце і посада.

Оскільки закон **не має зворотної дії в часі**, обов'язок роботодавця щодо збереження за такими категоріями працівників середнього заробітку зберігається включно **до дня, що передує дню набранням чинності цим Законом.**

Водночас, зазначені зміни не обмежують права суб'єктів господарювання приватної форми власності **зберігати такі виплати і після набуття чинності цим Законом.**

За матеріалами ГУ Держпраці у Житомирській області



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Ст.103 КЗпП

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Ст.32 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється *не пізніше як до запровадження таких умов.*

Ч.2 ст.3 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (ДО 19.07.2022)

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.
Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

3. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Ст.13 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (ДО 19.07.2022)

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк **не більше ніж період дії воєнного стану**.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору **не може бути прихованим покаранням** і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Ч.1 ст.13 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (ДО 19.07.2022)

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути **оскаржений** до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією **може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження)** або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем **протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.**

Ч.3 ст.13 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (ДО 19.07.2022)

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Ч.3 ст.13 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ

19 липня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Цим Законом внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зокрема, внесені зміни передбачають, що в період дії воєнного стану інспектори праці можуть здійснювати інспектування роботодавців з питань:

- дотримання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- законності припинення трудових договорів;
- виявлення неоформлених трудових відносин.

Слід зазначити, що з початку війни до Держпраці надійшли тисячі звернень громадян щодо порушення їх трудових прав. Найчастіше працівники звертаються з питань оплати праці, незаконного звільнення або призупинення дії трудового договору, примусового надання відпусток без збереження заробітної плати тощо.
<...>

[За матеріалами ГУ Держпраці у Вінницькій області](#)



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НОРМА РОБОЧОГО ЧАСУ

1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).
2. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.
3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

Ст.6 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НОРМА РОБОЧОГО ЧАСУ

4. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

Із переліку статей, норми яких не застосовуються в період дії воєнного стану, вилучено [ст. 72 КЗпП](#), яка встановлює компенсацію за роботу у вихідний день.

Що це означає? На період дії воєнного стану робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, або наданням іншого дня відпочинку, або в грошовій формі в подвійному розмірі.

5. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Ст.6 Закону № 2136



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», **прийнято 18.07.2022, на підписі у Президента.**



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.

Власник або уповноважений ним орган самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного власника або уповноваженого ним органу не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей власник або уповноважений ним орган.

Зазначені обмеження не застосовуються для юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю менше ніж 10 працівників, які можуть укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Ст.21-1 КЗпП



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

ЗАКОН УКРАЇНИ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», прийнято 19.07.2022 року, направлено на підпис Президенту.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

Верховна Рада України 19 липня 2022 року прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (законопроект № 5371).

Цим законом запроваджуються крайні форми лібералізації трудових відносин шляхом значного обмеження трудових прав і гарантій мільйонів працівників.

З урахуванням, що подальша імплементація закону несе реальні загрози дискримінації фундаментального права людини на працю <...>

Від імені 5 млн. членів профспілок вони закликали Президента України Володимира Зеленського, як гаранта дотримання Конституції України, захистити трудові права і гарантії громадян України, **скориставшись правом ВЕТО** щодо прийнятого Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (законопроект № 5371) як такого, що не відповідає статті 24 Конституції України та євроінтеграційному курсу нашої держави.

За матеріалами Федерація Професійних спілок України



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

1. Запроваджується **договірний режим регулювання трудових відносин**, який буде застосовуватися до трудових відносин, що виникають між:

- працівниками та роботодавцями - суб'єктами малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб;
- роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць (ст. 3, нова Глава III-Б).

2. Передбачається **добровільність застосування договірного режиму регулювання трудових відносин роботодавцями**, які відповідно до встановлених критеріїв мають право його застосовувати (нова ст. 49-5).

3. Визначається механізм і особливості застосування договірного режиму регулювання трудових відносин (ст. ст. 9, 21, 24 та нова ст. 49-5).

4. Передбачається, що встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається (нова ст. 49-5).



ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

5. Визначаються особливості надання щорічних оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин (нова ст. 495).

Відпустки надаються відповідно до положень КЗпП з урахуванням таких особливостей:

- на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана працівникові на її повну тривалість;
- за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором;
- заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.

Конкретний період надання щорічних відпусток узгоджується між працівником та роботодавцем. Черговість надання відпусток може визначатися графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з працівниками.

Необхідність та порядок повідомлення працівника про дату початку відпустки визначається трудовим договором.

Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором.

6. Встановлюється, що договірний режим регулювання трудових відносин не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права (нова ст. 495).



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

7. Визначаються основні регулюючі функції, істотні умови (в т. ч. загальні засади організації індивідуальних умов праці, зміни умов праці, безпеки і захисту праці працівника) та порядок укладення трудового договору в умовах договірної режиму регулювання трудових відносин (нова ст. 49-6).

За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатись безстроковий або строковий трудовий договір.

Умови договору встановлюються з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені КЗпП.



ЗАКОНОПРОЕКТ № 5161

8. Встановлюються строки і періодичність виплати заробітної плати в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин – визначається, що заробітна плата виплачується не рідше одного разу на місяць (нова ст. 497, ст. 115).

Трудовим договором за взаємною згодою сторін може визначатися розмір зарплати працівника в іноземній валюті із зазначенням еквівалента її суми в грошовій одиниці України.

9. Визначається порядок припинення трудового договору в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, в т. ч. припинення трудового договору з ініціативи роботодавця з виплатою компенсації працівнику (нова ст. 49-8).

Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, якщо інше не визначено трудовим договором.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в односторонньому порядку здійснюється з наданням працівнику компенсаційної виплати в сумі та у порядку, визначених трудовим договором, але **не менше розміру трьох мінзарплат**.

