

ВИСНОВОК

на проект 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»

У законопроекті з метою «спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (п. 2 пояснювальної записки до проекту) пропонується внести низку змін до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та законів України «Про професійні спілки», «Про відпустки», «Про охорону праці».

У цих змінах **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, а також роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць**. Згідно з проектом елементами такого режиму визначаються, зокрема: добровільність його застосування; особливості надання щорічних оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати; виплати заробітної плати; припинення трудового договору тощо.

На думку суб'єктів права законодавчої ініціативи (п. 7 пояснювальної записки до проекту), завдяки прийняттю проекту буде, зокрема,

«здійснено комплексну дерегуляцію трудових відносин у сфері діяльності малого та середнього підприємництва; модернізовано діючі застарілі методи державного регулювання трудових відносин та приведено їх у відповідність до сучасних ринкових умов і особливостей праці в умовах ринкової економіки; суттєво підвищено динаміку та гнучкість ринку праці, сформовано передумови для створення нових робочих місць для висококваліфікованої та високооплачуваної робочої сили» тощо.

Проект на момент підготовки висновку не включений до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-

ІХ. Проект також не був включений до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2020 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 16.06.2020 № 689-ІХ.

Головне управління загалом підтримує необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин з метою приведення його у відповідність сучасним економічним реаліям, зокрема, принципам ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, актуальним потребам ринку праці та створення умов для самореалізації найманих працівників і підвищення конкурентоздатності роботодавців (п. 1 пояснювальної записки). Водночас щодо положень законопроекту вважаємо за доцільне висловити наступні зауваження.

1.

Насамперед, варто зазначити, що **договірний режим регулювання трудових відносин поширюється на даний час на всіх працівників**, трудові відносини яких регулюються на підставі КЗпП.

Це пояснюється, зокрема, тим, що між роботодавцем та працівником укладається трудовий договір, під яким згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП розуміється

«угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Тому у КЗпП юридично **коректніше розглядати особливості регулювання праці працівників суб'єктів малого та середнього підприємництва, а не застосування для них договірного режиму регулювання трудових відносин.**

У зв'язку з цим слід також зазначити, що з точки зору збереження логічності та системності побудови структури КЗпП главу про особливості регулювання праці працівників суб'єктів малого та середнього підприємництва коректніше розташувати після глав, які регулюють особливості праці інших категорій працівників (глави ХІІ «Праця жінок» та ХІІІ «Праця молоді»).

2.

Слід також звернути увагу, що у ч. 2 нової ст. 49⁵ КЗпП передбачено застосування «договірного режиму регулювання трудових відносин» щодо трудових відносин між роботодавцем (звертаємо увагу, що у чинній редакції КЗпП на даний час використовується термін «власник або уповноважений ним орган») та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом. Причому це положення стосується всіх працівників незалежно від того, де вони працюють (за виключенням юридичних осіб публічного права, на яких відповідні положення не розповсюджуються), що не узгоджується з предметом проекту, яким згідно з його назвою є «спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва».

3.

У проекті йдеться про визнання суб'єкта підприємництва суб'єктом малого або середнього підприємництва лише за кількістю працівників (не більше 250 осіб).

Проте звертаємо увагу, що згідно зі ст. 55 Господарського кодексу України **для визнання суб'єкта господарювання малим чи середнім застосовується не лише кількість працюючих, а й річний дохід від будь-якої діяльності.**

4.

Згідно з **проектом розширення** договірного регулювання праці (ч. 3 нової ст. 49⁵ КЗпП) полягає в тому, що сторони трудового договору можуть на

«власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленого законом граничного мінімального розміру, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені цим Кодексом».

У зв'язку з цим звертаємо увагу, **що у КЗпП для розширення можливостей сторін щодо договірного регулювання умов трудового**

договору передбачено використання **контракту**, який згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП *є особливою формою трудового договору*,

«в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України».

Тому і у проекті юридично коректнішим для розширення сфери договірної регулювання виглядає використання саме контракту, а не «звичайного» трудового договору, як це пропонується у проекті (зокрема, ч. 1 нової ст. 49⁶ КЗпП), оскільки **використання одного поняття «трудова угода» для регулювання двох по суті різних його видів може ускладнити реалізацію відповідних положень на практиці.**

5.

Слід також звернути увагу, що

у деяких випадках використання у проекті договірної регулювання трудових відносин призведе до погіршення умов трудового договору для працівника порівняно з чинним законодавством.

Зокрема, йдеться про

надання роботодавцю необмеженого права на розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку (ч. 2 нової ст. 49⁸ КЗпП) поза межами підстав визначених ст. ст. 40 та 41 КЗпП.

При цьому, ч. 3 ст. 9 КЗпП (у редакції проекту), згідно з якою

«не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу»

не виглядає переконливою щодо спростування того, що ці особливості погіршують становище працівників, оскільки

із її запропонованої редакції залишається незрозумілим, чому, зокрема, надання роботодавцю права звільнити працівника без будь-яких причин не є погіршенням становища працівника.

Зазначимо також, що

нова назва цієї статті «Недійсність умов **трудових договорів**, які погіршують становище працівників» не враховує наявність **інших договорів** про працю, які також можуть погіршити становище працівників (наприклад, договір про повну матеріальну відповідальність), що передбачено у назві цієї статті у її чинній редакції - «Недійсність умов **договорів про працю**, які погіршують становище працівників».

Крім цього,

пропозиція про надання роботодавцю необмеженого права звільняти працівників за його бажанням **не відповідає** ст. 4 **Конвенції МОП** № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ,

згідно з якою

«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».

Зазначимо також, що і

Європейська соціальна хартія, ратифікована Законом від 14.09.2006 № 137-V, у ст. 24 передбачає, що

«з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби»

6.

Варто також зважати, що **надмірна індивідуалізація умов трудового договору**, яка пропонується у проекті (зокрема, щодо оплати праці, робочого часу, компенсаційних та гарантійних виплат тощо) **несе ризики порушення** норм ст. ст. 2¹, згідно з якою

«забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме

обмеження прав працівників за мовними або *іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання*».

Це пояснюється тим, що

такий підхід,

наприклад, у *сфері оплати праці*

дозволяє роботодавцю встановлювати працівникам за однакову роботу різну оплату праці, включаючи різні розміри заробітної плати, надбавок, доплат, премій тощо, а у сфері робочого часу – встановлювати різні умови залучення працівників до надурочних робіт, робіт у святкові, неробочі та вихідні дні.

Крім цього,

ч. 1 **нової** ст. 49⁷ КЗпП, згідно з якою дозволяється в умовах договірною режиму регулювання трудових відносин **виплачувати заробітну плату працівникові один раз на місяць**

не узгоджується з п. 4 розділу II **Рекомендації МОП** № 85 щодо захисту заробітної плати до **Конвенції МОП** № 95 *про захист заробітної плати,*

згідно з яким

«максимальні строки виплати заробітної плати працівникам мають забезпечувати таке становище, за якого заробітна плата виплачувалася б не рідше ніж два рази на місяць. Виплата заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць передбачена лише для службовців, заробітну плату яких встановлено на основі місячного або річного обчислення».

7.

Частина положень проекту **не відповідає** *принципу правової визначеності, який є складовим елементом конституційного принципу верховенства права, що може призвести до довільного трактування відповідних положень у правозастосовній діяльності.*

Нагадаємо, що Конституційний Суд України зазначав, що *юридичну визначеність* слід розуміти, зокрема, *через такі її складові елементи:*

чіткість, зрозумілість, однозначність норм права (абз. 5 п.п. 3.2 п. 3 мотивувальної частини Рішення від 23 січня 2020 року № 1-р/2020).

Зокрема,

йдеться про **нову** ч. 5 ст. 21 КЗпП, згідно з якою

«до відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована цим Кодексом, застосовуються загальні положення Цивільного кодексу України щодо договірних відносин»

(зокрема, залишається незрозумілим, що мається на увазі під загальними положеннями Цивільного кодексу України щодо договірних відносин);

про абз. 2 ч. 2 **нової** ст. 49⁵ КЗпП, згідно з якою

встановлення вимоги щодо ведення суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається (зокрема, залишається незрозумілим чи дозволяється вести трудові книжки на працівників, які працюють за договірним режимом регулювання трудових відносин) тощо.

8.

Деякі положення проекту **не узгоджуються між собою.**

Зокрема,

у ч. 6 **нової** ст. 49⁶ КЗпП передбачається, що

розмір оплати праці у нічний час «визначається у трудовому договорі за домовленістю між працівником та роботодавцем. Розмір оплати роботи у нічний час визначається відповідно до статті 108 цього Кодексу».

Керівник Головного управління

С. Тихонюк

Вик.: Л. Демчук
