

## 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

Верховна Рада України постановляє:

#### I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

##### 1. У *Кодексі законів про працю України* (ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375):

1) статтю 3 доповнити частиною третьою такого змісту:

«Особливості та порядок застосування договірному режиму регулювання трудових відносин визначаються Главою III-Б цього Кодексу.»;

2) статтю 9 викласти в такій редакції:

«Стаття 9. Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.»;

3) статтю 21 доповнити новими частинами четвертою і п'ятою такого змісту:

«В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом

регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників підприємств приватної форми власності), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49<sup>5</sup> цього Кодексу.

У разі застосування договірної форми регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

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.»;

4) статтю 24 доповнити частиною шостою такого змісту:

«У разі застосування договірної форми регулювання трудових відносин трудовий договір укладається з дотриманням істотних умов, в порядку і формі, які визначені Главою III-Б цього Кодексу.»;

5) доповнити новою Главою такого змісту:

### **«ГЛАВА III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Стаття 49<sup>5</sup>. Особливості застосування договірної форми регулювання трудових відносин

1. Договірний режим регулювання трудових відносин (далі - договірний режим) застосовується до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом.

Договірний режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

2. Договірний режим передбачає можливість встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника.

Встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається.

3. В умовах договірного режиму сторони трудового договору можуть відповідно до частини п'ятої статті 21 цього Кодексу 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.

4. В умовах договірного режиму щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та умов, визначених статтями 79, 84, 115 цього Кодексу, з урахуванням таких особливостей:

1) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана працівникові на її повну тривалість з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток;

2) 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;

3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.

5. Положення цієї Глави не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права.

6. Трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах договірного режиму, які не врегульовані положеннями цієї Глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу.

Стаття 49<sup>б</sup> Трудовий договір в умовах договірної режиму регулювання трудових відносин

1. Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором.

2. За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатись безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи. У строковому договорі, за згодою сторін, може бути передбачена можливість його поновлення на новий строк.

Умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються працівником та роботодавцем з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом.

У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, погоджений і визначений сторонами у договорі.

3. Істотними умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця - юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудового завдання або функціональних обов'язків працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи;

2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору та умови його поновлення;

3) функціональні обов'язки працівника;

4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати);

5) тривалість робочого часу, роботи у нічний час, порядок та розміри оплати роботи в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом;

6) режим праці та відпочинку, порядок надання відпусток відповідно до законодавства, тривалість оплачуваної відпустки, порядок та розміри її оплати;

7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, з зазначенням характеристик умов праці на робочому місці;

8) умови праці;

9) строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених частиною другою статті 49<sup>8</sup> цього Кодексу;

10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником про умови трудових відносин;

11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу;

12) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин;

13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення;

14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів.

4. Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні із зазначенням розміру оплати такої роботи. При цьому, розмір оплати такої роботи не може бути меншим від гарантованого законом розміру, який визначено статтями 72, 106, 107, 108 цього Кодексу.

Залучення працівника до надурочної роботи на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства.

5. Час початку і закінчення перерви може визначатися у трудовому договорі або встановлюватися роботодавцем окремо.

6. Тривалість роботи у нічний час, розмір її оплати визначається у трудовому договорі за домовленістю між працівником та роботодавцем. Розмір оплати роботи у нічний час визначається відповідно до статті 108 цього Кодексу.

7. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), тривалість щоденної роботи (зміни) визначаються трудовим договором або встановлюються роботодавцем окремо.

8. 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 на інший період здійснюється у разі письмової згоди працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором.

Тривалість щорічної відпустки визначається трудовим договором з додержанням вимог, визначених цим Кодексом.

9. У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці. Необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору.

10. В трудовому договорі зазначається інформація про умови праці, наявність/відсутність на робочому місці працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також визначаються встановлені законом права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах. Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.

11. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або в

електронній формі із застосуванням електронного підпису. За згодою сторін трудовий договір може бути перекладено іншою мовою.

Стаття 49<sup>7</sup>. Строки виплати заробітної плати в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин

1. В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць.

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

Стаття 49<sup>8</sup>. Припинення трудового договору в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин

1. Припинення трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені цим Кодексом, з урахуванням особливостей, визначених цією Главою.

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

3. 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 мінімальних заробітних плат.

4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.

У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через п'ять календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.

5. Згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки, не вимагається, якщо така умова передбачена трудовим договором.

6. Працівник і роботодавець за їх взаємною згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, окрім встановлені цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору.»;

б) у статті 115 частини четверту і п'яту викласти в такій редакції:

«В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин розмір заробітної плати визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівникам у строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за один день до початку відпустки.»;

7) у тексті Кодексу слова “власник” та словосполучення “власник підприємства, установи, організації” в усіх відмінках і числах замінити словами “роботодавець” у відповідному відмінку і числі.

2. Частину другу статті 5 Закону України *«Про охорону праці»* (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668)) доповнити словами «та з урахуванням особливостей договірному режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б Кодексу законів про працю України».

3. Статтю 10 *Закону України «Про відпустки»* ((Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4)) доповнити новою частиною тринадцятою такого змісту:

«В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, визначеному цим Законом, з урахуванням особливостей, передбачених Главою III-Б Кодексу законів про працю України.»;

у зв'язку з цим частини тринадцяту – сімнадцяту вважати відповідно частинами чотирнадцятою – вісімнадцятою.



4. У частині першій статті 38 *Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»* (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст. 397)):

1) пункт 4 доповнити словами «з урахуванням особливостей застосування у цій частині договірного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49<sup>8</sup> Кодексу законів про працю України»;

2) пункт 10 доповнити словами «та з урахуванням особливостей застосування у цій частині договірного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49<sup>8</sup> Кодексу законів про працю України».

## II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. Положення цього Закону застосовуються до трудових відносин, що виникають з дня наступного за днем набрання чинності цим Законом.

2. Нормативно-правові акти, прийняті до набрання чинності цим Законом, діють у частині, що не суперечить цьому Закону.

3. Кабінету Міністрів України у трьохмісячний термін після опублікування цього Закону:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органам виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;

прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом.

*Голова Верховної Ради*

*України*

\*\*\*