

28 грудня 2019р. ВРУ опубліковано Законопроект «Закон про працю» №2708. Основною підставою розробки даного проекту, на думку його розробників та ініціаторів стало те, що діючий КЗпП 1971 р. «є радянським як за змістом, так і за духом, і формувався в умовах індустріальної економіки та існування системних великих підприємств. Тому в нинішніх умовах є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки».

Проект Закону про працю складається з 10 глав та 98 статей і своїм прийняттям скасує або змінить ряд нормативно-правових актів, які регулюють порядок оплати праці, відпусток, визначення розміру збитків, завданих підприємству, отримання пільг та субсидій, порядок виконання норм з працевлаштування осіб з інвалідністю тощо.

## **Основні напрями врегулювання трудових відносин за новітнім законодавством**

### **Забезпечення рівності трудових прав громадян**

Офіційно забороняється виявляти дискримінацію у сфері праці через різні фактори (*колір шкіри, політичні та релігійні переконання, стать, сексуальну орієнтацію, вік, стан здоров'я, вагітність, інвалідність*). Вводиться поняття заборони та відповідальності роботодавця за мобінг працівників, психологічний та економічний тиск, створення нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівну оплату праці за аналогічну працю (*окрім законодавчо встановлених обмежень щодо працівника, який потребує посиленого соціального захисту*).

### **Облік трудової діяльності (трудова книжка)**

Запровадження обліку трудової діяльності працівників в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб.

На кожного працівника у реєстрі буде заводитися персональна електронна облікова картка, частина картки відображатиме загальний страховий стаж особи, у тому числі набутий нею за період до 1 січня 2004 р.

### **Особливості укладення трудового договору**

Підставою для виникнення трудових відносин буде лише письмовий трудовий договір (*як альтернатива – в електронному вигляді з цифровим підписом*). Поняття договору у формі контракту вважатимуться строковими трудовими договорами.

Передбачено 7 видів трудових договорів:

- 1) безстроковий;
- 2) строковий (не більше, ніж на 5 років);
- 3) короткостроковий (до двох місяців);
- 4) сезонний;
- 5) з нефіксованим робочим часом. За цим договором обов'язок виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно. Для уникнення зловживань зі сторони роботодавця, буде обмежено кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом у одного роботодавця (*не більше 1/10 загальної кількості*);
- 6) учнівський трудовий договір (*в тому числі, в системі дуального навчання*);
- 7) трудовий договір з домашнім працівником (*робота обслуговування домашнього господарства*).

*Дане «різноманіття» трудових договорів є викликом часу, адже діючий КЗпП в повному обсязі не врегульовує поняття аутсорсингу, фрілансу та аутстафінгу. Таке положення речей змушувало деякі бізнеси вдаватися до «хитроців» та додавало бюрократичної тяганини.*

*Також, за останніми дослідженнями рекрутингової компанії HeadHunter зазначають, що відповідно до аналізу бази вакансій hh.ua|grc, інтерес до дистанційної роботи з боку пошукових систем постійно зростає. Так, якщо станом на 2011 р. таку роботу розглядали всього 1% претендентів, то за останні 12 місяців цей показник виріс до 15%. Цей попит і загальна тенденція відходу від «класичних» форм працевлаштування кажуть нам про те, що норми трудового законодавства повинні бути адаптовані під таку ситуацію.*

Зміст трудового договору передбачатиме 13 обов'язкових умов, серед них: характеристика та опис виконуваної роботи, тривалість оплачуваної відпустки, структуру і розмір заробітної плати, тривалість робочого часу і часу відпочинку, строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

### **Боротьба з незадекларованою працею**

Декларація поняття трудових відносин та ознак їх наявності на законодавчому рівні для унеможливлення підміни укладання трудових договорів цивільно-правовими.

### **Ознаки трудових відносин:**

- регулярна винагорода за роботу, виконувану (*послуги*) в інтересах іншої особи;
- особисте виконання роботи (*надання послуг*) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої вона виконується;
- наявність робочого місця з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;
- робота (послуги) є аналогічній за змістом та характером тим, що виконується штатними працівниками;
- організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва;
- встановлено тривалість робочого часу та часу відпочинку.

### **Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

Встановлення чітких строків попередження працівників про звільнення залежно від періоду їх роботи на підприємстві:

- не менше, ніж 15 днів – якщо сума періодів роботи працівника становить не більше 6 місяців;
- не менше, ніж 30 днів – якщо сума періодів роботи становить понад 6 місяців;
- не менше, ніж за 60 днів – якщо сума періодів роботи становить понад 5 років;
- не менше, ніж за 90 днів – якщо сума періодів роботи становить понад 10 років.

За домовленістю сторін строки попередження можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше середньоденного заробітку працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення.

### **Підстави розірвання трудового договору**

1. у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору понад два рази протягом 180 календарних днів. Перелік таких умов має визначатися у трудовому договорі, а роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення. (*Невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі, – не вважається порушенням працівником умов трудового договору. Звільнити працівника через встановлення невідповідності виконуваній роботі або займаній посаді можна тільки протягом строку випробування*);
2. у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд або 150 днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (*якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк при певному захворюванні*), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. (*Якщо працівник втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним*

захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності);

3. у зв'язку з поновленням працівника, який раніше виконував цю роботу, за рішенням суду. (У такому випадку роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу наявну роботу (посаду). У разі неукладення з цим працівником нового трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити йому компенсацію у розмірі не менше 20 середньоденних заробітних плат);
4. у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 10 робочих днів підряд. (Тобто прогулом вважатиметься відсутність на роботі понад 10 днів, а не трьох годин, як передбачено чинним кодексом. Інформація про причини такої відсутності може бути направлена працівником у будь-який спосіб, визначений трудовим договором).

Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

### **Робочий час**

Як і зараз, нормальна тривалість робочого часу складатиме 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначатиметься роботодавцем з урахуванням специфіки та виду діяльності.

Зменшиться сума виплат за надурочну роботу. Надурочними вважатимуться роботи понад встановлену у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Оплата праці при застосуванні надурочних робіт здійснюватиметься у підвищеному розмірі, визначеному трудовим або колективним договором. При цьому оплата праці має бути принаймні на 20% вищою за ставку. (Зараз при почасовій оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полуторному розмірі, а за наступні години в подвійному).

До роботи в нічний час дозволять залучати жінок з дітьми до трьох років (за їх бажанням).

Дозвіл врегулювати в трудовому договорі розмір оплати за роботу у вихідні дні (зараз оплачується у подвійному розмірі). Також «у законі» гнучкий режим робочого часу, дистанційна (надомна) робота. Дистанційні працівники зможуть розподіляти робочий час на свій розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу.

### **Час відпочинку**

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) не менше 24 годин протягом кожного семиденного періоду. Дні щотижневого відпочинку встановлюватимуться у трудовому або колективному договорі.

Чинним законодавством встановлено тривалість щотижневого безперервного відпочинку не менше 42 годин. Отже, може бути обов'язковим тільки один вихідний день замість двох.

Перелік святкових днів не зміниться, але переноси робочих днів визначатимуться індивідуально за згодою сторін згідно з умовами трудового договору.

Залишиться сталим термін щорічної оплачуваної відпустки, порядок її надання врегульовуватиметься виключно трудовим договором.

Відпустка за власний рахунок збільшиться з 15 до 30 календарних днів на рік, з'являться додаткові види відпусток за свій рахунок та відпусток у зв'язку з навчанням.

### **Порядок оплати праці**

Залишаться сталими мінімальні державні гарантії щодо оплати праці, окрім працівників бюджетної сфери – лише 50% мінімалки (мінімальна зарплата, мінімальний розмір посадового окладу, а підвищення оплати праці за роботу в нічний час, вихідні, святкові та

*неробочі дні будуть врегульовані трудовим договором, але не менше 20% від посадового окладу).*

Під час кожної виплати зарплати роботодавець повинен буде повідомити працівнику загальну суму нарахованої зарплати з розшифруванням за видами нарахувань; розміри відрахувань із заробітної плати; суму заробітної плати, що належить до виплати; розмір ЄСВ.

### **Вирішення індивідуальних трудових спорів**

Трудові спори розглядатимуться місцевими та апеляційними судами, а також Верховним Судом. Крім того, запроваджується медіація у сфері трудових відносин.

Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Сторони трудових відносин можуть звернутися до процедури медіації для вирішення спору в позасудовому порядку на будь-якій стадії судового провадження.

### **Контроль за дотриманням трудового законодавства**

Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснюватиме Державна інспекція праці.

Новий кодекс дозволить Державним інспекторам праці, за пред'явленням службовими посвідчення, безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати будь-які робочі місця для проведення інспекційного відвідування з питань, що належать до їх компетенції, ознайомлюватися з оригіналами та робити копії актів роботодавця, наодинці або у присутності свідків ставити роботодавцеві та працівникам запитання, вносити роботодавцям обов'язкові для виконання письмову вимогу або припис щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства тощо.

Інспекційні відвідування проводитимуться з таких підстав:

- 1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї трудового законодавства;
- 2) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційних відвідувань виключно з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої від органів державної влади та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;
- 3) за рішенням суду;
- 4) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- 5) за запитом народного депутата;
- 6) у разі невиконання вимог припису.

Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні трудового законодавства, нестимуть в основному адміністративну відповідальність у вигляді штрафних санкцій, розмір яких включено до Законопроекту або іншу відповідальність згідно з чинним законодавством.

Новели даного нормативного акту передбачають в собі багато нових змін та реформ, його текст є досить спірним та незмінно викличе супротив певних соціальних категорій, оскільки роботодавці отримують дещо ширше поле для врегулювання особливостей та умов праці в трудовому договорі та підстав для звільнення працівника. Також є досить «слизькими» умови щодо договору з нефіксованим робочим часом та його оплатою, переведення працівника на інше місце роботи без його згоди, відсутність стандартизованого трудового договору тощо. Наразі, вже схвалений Кабміном Законопроект викликав хвилю обурення від профспілок, різних експертів та International Trade Union Confederation.

Даний Законопроект в будь-якому разі підлягає доопрацюванню та обговоренню, також не можна допустити його розгляд ВРУ за спрощеною процедурою.