

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів
про працю України щодо регулювання деяких питань трудових
відносин»

1. Резюме

Регулювання на законодавчому рівні трудових відносин; законодавче запровадження ознак трудових відносин; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП); регулювання трудових відносин де суб'єктом є фізична особа - підприємець.

2. Проблема, яка потребує розв'язання

Прийнятий у 1971 році Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) є радянським як за змістом, так і за духом та демонструє яскраво виражену домінацію регулюючої функції патерналістської держави в сфері трудових відносин, яка була притаманною для планової соціалістичної економіки, в умовах якої фактичним роботодавцем у всіх господарських відносинах виступала держава.

Чинний Кодекс формувався в умовах орієнтації на індустріальну економіку та існування системних великих підприємств, які були флагманами економіки. В нинішніх умовах коли чисельність працівників у виробничій сфері скоротилась з 2000 року більш ніж тричі, є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки, які абсорбують в собі вивільнений трудовий ресурс і сповідують іншу філософію трудових відносин.

Також слід зазначити, що пунктом 106 Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 534, передбачено удосконалення трудового законодавства, зокрема, щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності.

Пунктом 147 плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.09.2020 № 1133-р, передбачено розроблення та подання Уряду законопроекту щодо удосконалення державної політики у сфері трудових відносин.

У зв'язку з цим Мінекономіки розроблено законопроект „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо визначення поняття трудових

відносин та ознак їх наявності” та народними депутатами альтернативний законопроект, що свідчить про актуальність зазначеного питання і необхідність законодавчого врегулювання деяких питань щодо регулювання трудових відносин.

Крім того, згідно із додатком XL до Глави 21 „Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V „Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014, Україна взяла на себе зобов’язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.

Проблемами регулювання трудових відносин та кодифікації трудового законодавства на сучасному етапі займаються такі провідні вчені, як Н. Болотіна, В. Венедіктов, В. Венедіктова, Г. Гончарова, С. Вишневецька, В. Жернаков, В. Костюк, С. Прилипко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О.Ярошенко та інші. Не применшуючи значення досліджень вчених із даної тематики, слід зазначити, що положення правового регулювання трудових відносин потребують комплексного аналізу.

Європейською соціальною хартією (переглянутою), підписаною в Страсбурзі 03.05.1996 року визначено, що право на працю належить до найбільш важливих соціально-економічних прав людини і громадянина. Реалізація саме цього права забезпечує людині можливість біологічного існування (за умови отримання еквівалентної винагороди за працю), дає змогу проявити себе як особистість, отримати певний соціальний статус, забезпечити моральне та психологічне задоволення. З метою захисту цього права ст.1 частини II Хартії «Право на працю» встановлює загальний механізм його реалізації та покладає на Договірні сторони такі зобов’язання:

1. Визначити однією з найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов’язків досягнення і підтримання якомога вищого і стабільнішого рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає.

Таким чином, міжнародними актами визначається політика, спрямована на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, що неможливо відобразити у повній мірі за відсутністю законодавчого врегулювання трудових відносин.

Аналіз чинного законодавства про працю і законодавства, що регулює цивільні відносини дозволяє зробити висновок про імовірність численних зловживань заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має

виконувати роботу на умовах трудового договору, засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.

Це пов'язано з тим, що особа, яка виконує роботу, що за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, не забезпечується необхідним соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).

Принцип презумпції наявності трудових відносин полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України встановлюються ознаки трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір.

КЗпП України не передбачає *регулювання обов'язку роботодавця продовжувати дію трудового договору у разі передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформування роботодавцем працівників та їх представників про заплановану дату такої передачі.*

У зв'язку з цим та з метою посилення правового захисту працівників, враховуючи роль трудового колективу у діяльності підприємства, установи, організації або фізичної особи, що використовує найману працю, необхідно визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа.

З метою уніфікації понятійного апарату КЗпП слід визначити роботодавцем власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особу) чи фізичну особу, які в межах трудових відносин використовують найману працю, відповідно до міжнародного досвіду.

3. Суть проекту акта

Проектом акта пропонується: визначити на законодавчому рівні регулювання трудових відносин; законодавче запровадження ознак трудових відносин; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу

законів про працю України (далі – КЗпП); регулювання трудових відносин де суб'єктом є фізична особа – підприємець

4. Вплив на бюджет

Реалізація проекту акта не потребуватиме видатків з Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

5. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта стосується соціально-трудової сфери, тому його надіслано уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні і Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні надали до проекту акта пропозиції та зауваження, які враховано частково.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій із Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю та всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їх спілками.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності, питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, розвитку адміністративно-територіальних одиниць і не потребує погодження Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій та уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідних органів місцевого самоврядування.

6. Прогноз впливу

Прийняття проекту оновить законодавство про працю шляхом його удосконалення в частині визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності та приведення його до норм міжнародного права.

7. Ризики та обмеження

У проекті акта відсутні положення, що стосуються прав та свобод, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод та які, порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті акта відсутні положення, які містять ознаки дискримінації. У зв'язку з цим, його громадська антидискримінаційна експертиза не проводилась.

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією. В зв'язку з цим, його громадська антикорупційна експертиза не проводилась.

Проект акта не потребує проведення цифрової експертизи та отримання висновку Мінцифри про проведення цифрової експертизи, у зв'язку з тим, що проект акта не стосується питань інформатизації електронного урядування, формування і використання національних електронних інформаційних ресурсів, розвитку інформаційного суспільства, електронної демократії, надання адміністративних послуг або цифрового розвитку.

Проект акта не передбачає надання державної допомоги суб'єктам господарювання та відповідно дія Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» не поширюється на зазначений проект акта та не поширюється на підтримку суб'єктів господарювання. У зв'язку з цим, відповідне рішення Антимонопольного комітету України, передбачене зазначеним Законом, не потребується.

9. Підстава розроблення проекту акта

Проект акта розроблено на виконання:

пункту 106 Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 534, щодо удосконалення трудового законодавства в частині визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності;

пункту 147 плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.09.2020 № 1133-р, яким передбачено розроблення та подання Уряду законопроекту щодо удосконалення державної політики у сфері трудових відносин;

абзацу шостого пункту «б» частини другої статті 1 Указу Президента України від 20.09.2019 № 713 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції», яким передбачено забезпечити Кабінету Міністрів України розроблення та внести в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України законопроект про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оновлення законодавства про працю;

абзацу дванадцятого пункту «а» частини першої статті 1 Указу Президента України від 08.11.2019 № 837 «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави», яким передбачено Кабінету Міністрів України вжити заходів в економічній, фінансовій та енергетичній сферах стосовно розроблення, внесення на розгляд Верховної Ради України та супроводження законопроекту щодо лібералізації трудових відносин та оновлення законодавства про працю.



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 12A1C72050EC685404000000C18C040003E80C00
Дійсний до: 21.06.2021 11:36:00

Апарат Верховної Ради України
№ 53д9/1-2021/65699 від 25.02.2021

