

ПРОПОЗИЦІЇ

**Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства
України**

до проекту Закону України

**«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення
рівних можливостей у сфері праці»,
внесеного народними депутатами України Констанкевич І. М. та іншими
реєстраційний номер 4174 від 30 вересня 2020 р.
(перше читання)**

1. Мінекономіки не підтримує законопроект.

2. Проектом пропонується внести зміни до законодавства з метою забезпечення рівних можливостей у сфері праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю, а також зменшення гендерного дисбалансу на ринку праці.

Водночас, законопроектом не забезпечено створення дієвого механізму для легалізації праці осіб, які виконують домашню працю: не передбачено, з урахуванням специфіки праці даної категорії осіб, спеціальних режимів робочого часу та відпочинку, особливої процедури їхнього звільнення, не регламентовано питання взаємодії роботодавця-фізичної особи з профспілками, а також питання фактичної можливості здійснення нагляду та контролю за дотриманням прав осіб, які виконують домашню працю на території житла або іншої приватної території роботодавця-фізичної особи.

Так, статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлено випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника).

Крім цього, залишається неврегульованим або неможливим для реалізації питання ведення обліку та первинної документації фізичними особами, які будуть використовувати працю інших осіб для домашньої праці, зокрема, необхідність видання наказів про прийняття на роботу та звільнення, про надання відпустки, про залучення до надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також необхідність отримання погоджень профспілки у передбачених законодавством випадках.

Запропонованою редакцією статті 7-1 КЗпП передбачається, що трудовий договір може бути розірваний у будь-який час за згодою сторін за умови попередження про це не менше як за два тижні. Разом з тим, така підстава уже



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



3501-06/43 від 08.10.2020 9:56:0Є

встановлена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП та не вимагає попереднього попередження про це.

Крім цього, статтею 36 КЗпП встановлено виключний перелік підстав для припинення трудового договору. Отже, при введенні додаткової підстави для припинення трудових відносин, відповідні зміни мають бути відображені або приведені у відповідність до положень статті 36 КЗпП.

Законопроект містить суперечливі норми щодо порядку сплати особами, які виконують домашню працю, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок). Так, законопроектом пропонується виключити з переліку платників єдиного внеску осіб, які використовують домашню працю відповідно до укладеного з працівником трудового договору (контракту), і передбачити добровільну сплату єдиного внеску особами, які виконують домашню працю.

У зв'язку з цим виникає загроза неповноцінного отримання такими категоріями працівників гарантій соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я. Крім цього, запропоновані законопроектом зміни до КЗпП не передбачають можливості укладення з особою, яка виконує домашню працю, трудового договору у формі контракту.

Проектом пропонується поширити гарантії, передбачені статтею 186-1 КЗпП на нову категорію осіб – працівників з сімейними обов'язками, а також законодавчо передбачити визначення таких категорій працівників.

Разом з тим, ряд положень КЗпП, які є так само гендерно не виваженими, залишились поза увагою авторів проекту, а саме:

- пільги щодо випробування при прийнятті на роботу за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (стаття 26 КЗпП);
- заборона тимчасового переведення на іншу роботу за наявності дитини з інвалідністю або дитини віком до шести років (стаття 33 КЗпП);
- заборона залучення до роботи в нічний час (ст. 54, 175 КЗпП).

Варто зауважити, що законопроектом не передбачено внесення відповідних змін до Закону України «Про відпустки» та зазначення нової категорії осіб у відповідних статтях цього закону.

Також, враховуючи спрямованість наведених у законопроекті змін, назва глави V КЗпП «Праця жінок» потребує перейменування, наприклад, на «Праця працівників із сімейними обов'язками» або «Гарантії працівникам, які мають дітей».

**Міністр розвитку
економіки, торгівлі та сільського
господарства України**

Ігор ПЕТРАШКО

ПРОПОЗИЦІЇ
Міністерства соціальної політики України
до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів
щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці”

ініціатори законопроекту – народні депутати Констанкевич І. М. та інші

реєстраційний номер 4174 від 30 вересня 2020 р.

(перше читання)

1. Законопроект не підтримується.

2. Законопроектом пропонується внести зміни до деяких законодавчих актів України з метою забезпечення рівних можливостей у сфері праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю.

Зокрема, Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) передбачається доповнити статтею 7¹, якою визначити, що домашня праця – це спрямована на обслуговування домашнього господарства (сім'ї) робота, що виконується особою віком від 16 років на підставі трудового договору регулярно та на професійній основі.

Водночас законопроектом пропонується внести зміни до Закону України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 № 2464-VI щодо виключення з переліку платників єдиного внеску фізичних осіб – підприємців, фізичних осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та інших фізичних осіб, які використовують на умовах трудового договору працю домашніх працівників.

Разом з тим запропонованими законопроектом змінами до статті 10 цього Закону передбачається надання можливості добровільної сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування особами, які виконують домашню працю.

Потрібно зазначити, що положення законопроекту не узгоджуються з нормами Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та прийнятих відповідно до них законів, що регулюють відносини за видами соціального страхування (пенсійного; у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; на випадок безробіття), якими передбачено, що загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадян України здійснюється, зокрема, за принципом обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також нормами Кодексу, насамперед статті 253, якою визначено, що особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Підтримуючи соціальну спрямованість законопроекту в частині необхідності легалізації зайнятості осіб, які виконують домашню працю, Мінсоцполітики зазначає, що законопроект не сприятиме забезпеченню конституційних прав зазначених осіб на соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин,



а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, та не відповідає принципу рівності прав і обов'язків суб'єктів господарювання.

Перший заступник Міністра

_____ 2020 р.



Євген КОТИК



**Пропозиції Пенсійного фонду України
до проєкту Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів
щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці”, внесеного народними
депутатами України Констанкевич І.М. та іншими
реєстраційний номер 4174 від 30 вересня 2020 року
І читання**

1. Пенсійний фонд України не підтримує законопроект в запропонованій редакції.

2. Законопроектом пропонується, зокрема, внести зміни до Кодексу законів про працю України з метою врегулювання зайнятості домашніх працівників, передбачивши, що домашня праця – спрямована на обслуговування домашнього господарства (сім’ї) робота, що виконується особою віком від 16 років на підставі трудового договору регулярно та професійній основі. Крім того, передбачено внесення змін до Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” щодо надання можливості особам, які виконують домашню працю, добровільної сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок).

Пропозиції законопроекту щодо добровільної сплати єдиного внеску особами, які виконують домашню працю, потребують узгодження із принципами обов’язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців та рівноправності застрахованих осіб щодо виконання обов’язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування, визначеними статтею 7 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (далі – Закон).

Так, Законом та законами про інші види загальнообов’язкового державного соціального страхування передбачено зв’язок реалізації гарантованих статтею 46 Конституції України прав на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, із тривалістю та розмірами сплачених страхових внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (єдиного внеску). Тільки сплачені страхові внески (єдиний внесок), як передбачено у частині першій статті 24 Закону, є підставою для врахування періодів роботи у страховий стаж працівникам, необхідний для призначення їм пенсії.

**Голова правління
Пенсійного фонду України**

Євгеній КАПІНУС

Пенсійний фонд України



2800-0602-3/38677 від
09.11.2020



Капінус Євгеній Валерійович

КНЕДП - ІДД ДПС

AD92F1C54BA67636EEB87183E6E5829422BB34619585B5EB63A4FBDEB5AE628D01

09.11.2020



**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

Мін'юст

вул. Архітектора Городецького, 13, м. Київ, 01001

тел.: (044) 364-23-93, факс: (044) 271-17-83

E-mail: callcentre@minjust.gov.ua,

themis@minjust.gov.ua,

Web: <http://www.minjust.gov.ua>,

код згідно з ЄДРПОУ 00015622

**Голові Комітету Верховної Ради
України з питань соціальної
політики та захисту прав ветеранів
Галині ТРЕТЬЯКОВІЙ**

**Щодо листа від 12 жовтня 2020 року
№ 04-30/13-2020/181109**

Шановна Галино Миколаївно!

Міністерство юстиції України у зв'язку з Вашим листом від 12 жовтня 2020 року № 04-30/13-2020/181109 розглянуло проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці», внесений на розгляд Верховної Ради України народними депутатами України Констанкевич І.М. та іншими (реєстр. № 4174 від 30 вересня 2020 року), і в межах компетенції повідомляє.

1. Пунктом 1 розділу I проєкту Закону передбачається доповнити Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) новою статтею 7¹ з метою врегулювання питання щодо особливостей зайнятості домашніх працівників та визначити, що домашня праця – спрямована на обслуговування домашнього господарства (сім'ї) робота, що виконується особою віком від 16 років на підставі трудового договору регулярно та на професійній основі.

Трудовий договір може бути розірваний у будь-який час за згодою сторін за умови попередження про це не менше як за два тижні.

Особливості регулювання домашньої праці визначаються умовами трудового договору. При цьому гарантії щодо зайнятості, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

У зв'язку з цим слід зазначити, що на сьогодні Кодексом передбачено можливість укладення трудового договору між працівником та фізичною особою.

Частиною другою статті 2 Кодексу визначено, зокрема, що *працівники* реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з *фізичною особою*.

Статтею 7 Кодексу встановлено, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних

працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

Частиною першою статті 21 Кодексу передбачено, що *трудовим договором є 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.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 24 Кодексу трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з фізичною особою.

Крім того, пунктом 1 частини першої статті 36 Кодексу вже передбачено таку підставу припинення трудового договору, як угода сторін.

Враховуючи наведене, пункт 1 розділу I проєкту Закону потребує перегляду.

2. Пунктами 2, 3 проєкту Закону передбачається внести зміни до статті 176 Кодексу та встановити обмеження залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження.

Зокрема, пропонується передбачити, що не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, без їх письмової згоди.

Водночас пунктом 1 частини першої статті 55 Кодексу визначено, що забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Пунктом 1 частини першої статті 63 Кодексу встановлено, що до надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Також статтею 71 Кодексу, яка визначає, зокрема, винятковий порядок застосування роботи у вихідні дні, передбачено, що робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Частиною другою цієї статті Кодексу визначено виняткові випадки, коли допускається залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні.

У зв'язку з цим пункти 2, 3 розділу I проєкту Закону потребують перегляду.

3. Пунктом 4 розділу I проєкту Закону пропонується викласти в новій редакції статтю 186¹ Кодексу та передбачити, що гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177,

частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182¹, 184, 185, 186 цього Кодексу, *поширюються на працівників із сімейними обов'язками.*

При цьому пунктом 5 розділу I проекту Закону передбачається доповнити Кодекс новою статтею 186², частиною першою якої передбачити, що *працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, батьки-вихователі а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї.*

Водночас слід зазначити, що чинною статтею 186¹ Кодексу визначено, що гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182¹, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на *батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.*

Також слід зазначити, що відповідно до частини сьомої статті 179 Кодексу відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також *батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.*

Згідно з частиною третьою статті 18 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також *батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.*

Крім того, частинами третьою, четвертою статті 20 Закону передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, зазначеним у частині третій статті 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

У зв'язку з наведеним пункти 4, 5 розділу I проекту Закону потребують перегляду.

4. Частинами другою, третьою запропонованої редакції статті 186² Кодексу (пункт 5 розділу I проекту Закону) пропонується передбачити, що *одинокі мати – жінка, у свідоцтві про народження дитини якої запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, жінка, яка має дитину, батька якої позбавлено батьківських прав або батько якої помер, або відповідно до рішення суду*

його визнано безвісно відсутнім чи оголошено померлим.

Одиноким батьком – чоловік, який має дитину, матір якої позбавлено батьківських прав або матір якої померла, або відповідно до рішення суду її визнано безвісно відсутньою чи оголошено померлою.

Водночас частиною першою статті 182¹ Кодексу передбачено, що жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, *одинокій матері, батьку дитини* або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, *який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі)*, а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу).

Аналогічне положення містить також частина перша статті 19 Закону України «Про відпустки».

Крім того, відповідно до статті 18¹ Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» право на допомогу на дітей одиноким матерям мають *одинокі матері (які не перебувають у шлюбі)*, одинокі усиновлювачі, якщо у свідоцтві про народження дитини або документі про народження дитини, виданому компетентними органами іноземної держави, за умови його легалізації в установленому законодавством порядку (рішенні про усиновлення дитини), відсутній запис про батька (матір) або запис про батька (матір) проведено в установленому порядку органом державної реєстрації актів цивільного стану за вказівкою матері (батька, усиновлювача) дитини.

У зв'язку із зазначеним пункт 5 розділу I проекту Закону потребує перегляду.

5. Пункти 1, 2 розділу II проекту Закону потребують узгодження з пунктом 1 розділу I проекту Закону з метою приведення до єдиної термінології в частині слів «трудового договору (*контракту*)», «трудового договору».

Також вважаємо, що для вироблення остаточної позиції щодо проекту Закону слід урахувувати позицію Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України і Міністерства соціальної політики України.

З повагою

Міністр

Денис МАЛЮСЬКА

ЕКСПЕРТНИЙ ВИСНОВОК
Міністерства фінансів України до законопроекту
згідно зі статтею 27 Бюджетного кодексу України

1. Назва законопроекту

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці» (реєстр. № 4174 від 30.09.2020), внесений народними депутатами України Констанкевич І. М. та іншими.

2. Завдання законопроекту

Проектом Закону пропонується:

- доповнити Кодекс законів про працю України положеннями щодо роботи працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю; передбачити недопущення залучення до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, без їх письмової згоди;

- встановити у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» можливість добровільної сплати внесків на соціальне та пенсійне страхування для осіб, які виконують домашню працю;

- визначити у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття «неоплачувана доглядова праця», а також з метою зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків визначити повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стосовно організації наукових і експертних досліджень з оцінки вартості неоплачуваної доглядової праці як діяльності жінок, так і чоловіків.

3. Оцінка впливу на показники бюджетів

Реалізація положень законопроекту може мати вплив на видаткову частину бюджету в частині покладення нових функцій на спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Вартісна величина впливу на показники бюджетів

Згідно з пояснювальною запискою до законопроекту його реалізація не потребує додаткових видатків з державного бюджету.

5. Пропозиції щодо можливостей фінансового забезпечення у відповідному бюджетному періоді законопроекту у разі його прийняття

Реалізація законопроекту фінансового забезпечення не потребує.



6. Пропозиції щодо відповідності законам, що регулюють бюджетні відносини

Норми законопроекту відповідають бюджетному законодавству.

7. Пропозиції щодо розгляду законопроекту

У межах компетенції Мінфіну законопроект підтримується.

**Заступник Міністра
фінансів України**

Роман ЄРМОЛИЧЕВ



КОНФЕДЕРАЦІЯ
РОБОТОДАВЦІВ
УКРАЇНИ

Вих. №220
від 22 жовтня 2020 року

**Комітет Верховної Ради України з
питань соціальної політики та
захисту прав ветеранів**

Конфедерація роботодавців України розглянула проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці» (реєстр. №4174), поданого народними депутатами України Констанкевич І.М., Батенком Т.І. та іншими та підтримує прийняття зазначеного законопроекту.

Виконавчий Віцепрезидент

О. Мірошніченко



**УПОВНОВАЖЕНИЙ
ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
З ПРАВ ЛЮДИНИ**



**UKRAINIAN
PARLIAMENT COMMISSIONER
FOR HUMAN RIGHTS**

вул. Інститутська, 21/8
01008, м. Київ, Україна

Tel.: (+380 44) 253 48 59
Fax.: (+380 44) 226 34 27
E-mail: hotline@ombudsman.gov.ua
[http:// www.ombudsman.gov.ua](http://www.ombudsman.gov.ua)

21/8, Instytutska str.
Kyiv, 01008, Ukraine

_____. _____. 20 ____ № _____

На № _____ від _____. _____. 20 ____

На № 04-30/13-2020/181109 від 12.10.2020

**Голові Комітету з питань
соціальної політики України
та захисту прав ветеранів,
народному депутату України**

Третяковій Г.М.

Шановна Галино Миколаївно!

На лист Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за результатами опрацювання проєкту закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці» (реєстр. № 4174 від 30.09.2020) повідомляю, що законопроект підтримується за умови врахування зауважень.

Позиція Уповноваженого додається.

**З повагою
Уповноважений**

Л. Денісова



**ПОЗИЦІЯ
УПОВНОВАЖЕНОГО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
З ПРАВ ЛЮДИНИ**

**до проєкту Закону України
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення
рівних можливостей у сфері праці»
Реєстр. 4174 від 30.09.2020**

1. Зауваження/Пропозиції до тексту законопроекту

Підтримуючи мету авторів законопроекту щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю, а також зменшення гендерного дисбалансу на ринку праці варто зауважити, що окремі положення законопроекту викликають зауваження.

1. Законопроектом пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Зокрема, КЗпП України доповнюється новою статтею 7¹, у якій визначається поняття «домашня праця» та умови трудового договору домашнього працівника, зокрема його сторонам надається право розірвати укладений договір у будь-який час за згодою сторін за умови попередження про це не менше як за два тижні.

Зазначені зміни, на думку суб'єкта права законодавчої ініціативи дозволить урегулювати працю осіб, які виконують домашню працю, про яку акцентується у Конвенції МОП №189 про гідну працю домашніх працівників.

Відповідно до зазначеної Конвенції, особа, яка виконує домашню працю повинна мати рівні права, які передбачені для працівників в цілому.

Водночас, положеннями КЗпП України не передбачено державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, а також охорону праці фізичними особами – не підприємцями чим звужено трудові права осіб, які виконують домашню працю. Можливість звернення лише до суду значно ускладнює реалізацію їх прав та збільшує строк вирішення спору.

Також зауважу, що доцільним було б доповнити статтю 7¹ КЗпП України визначенням терміну «домашній працівник» на підставі відповідних положень Конвенції МОП № 189

2. В тексті третього абзацу статті 7¹ КЗпП законопроекту використовується термін «інвалід», що є некоректним, оскільки із прийняттям 19.12.2017 Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» із національного законодавства України виключено вживання терміну «інвалід» і замінено його терміном «особа з інвалідністю».

Таким чином пропоную зазначений абзац статті 7¹ КЗпП законопроекту викласти в наступній редакції:

«Особливості регулювання домашньої праці визначаються умовами трудового договору. При цьому гарантії щодо зайнятості, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю».

3. Проектом Закону пропонується доповнити КЗпП України статтею 186², у пунктах другому та третьому якої наведені визначення одинокої матері та одинокого батька. При цьому у вказаних визначеннях не враховано той факт, що одинокою матір'ю або батьком може також бути особа, яка усиновила дитину. У зв'язку з цим, пропоную викласти пункти два та три у такій редакції:

«2. Одинока мати – жінка, у свідоцтві про народження дитини якої запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, жінка, яка має дитину, батька якої позбавлено батьківських прав або батько якої помер, або відповідно до рішення суду його визнано безвісно відсутнім чи оголошено померлим, або є рішення суду про усиновлення нею дитини.

3. Одинокий батько – чоловік, який має дитину, матір якої позбавлено батьківських прав або матір якої померла, або відповідно до рішення суду її визнано безвісно відсутньою чи оголошено померлою, або є рішення суду про усиновлення ним дитини».

4. Проектом Закону також пропонується внести зміни до статті 176 КЗпП України. Зокрема пропонується дозволити залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження за умови їх письмової згоди.

Зауважую, що наразі чинним трудовим законодавством передбачено обмеження залучення жінок, за винятком певних галузей народного господарства, до робіт у нічний час, що у певних ситуаціях призводить до необґрунтованого обмеження права на працю жінок (наприклад, робота лікарток, журналісток, які працюють над нічними випусками телепередач, співробітниць правоохоронних органів, помічниць вихователя у закладах інституційного догляду тощо).

З огляду на викладене необхідно є конкретизація категорій осіб, які не можуть бути залучені до роботи у нічний час.

5. Проектом Закону пропонується внести зміни до статті 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», стосовно надання особам, які виконують домашню працю, права на добровільну сплату єдиного внеску, зазначаю.

Положеннями частини другої зазначеної статті Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачено, що особи, які мають право на добровільну сплату єдиного внеску, беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування протягом строку, визначеного в договорі про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного

соціального страхування, але не менше одного року (крім договорів про одноразову сплату).

В такому випадку особа, з якою укладено трудовий договір строком, наприклад, на шість місяців, повинна буде заключити договір про добровільну сплату єдиного внеску на строк не менше року, незважаючи на те, що трудові відносини по виконанню домашньої праці будуть становити всього шість місяців.

З огляду на вище викладене зазначене положення потребує законодавчого врегулювання.

2. Висновок щодо підтримки

Законопроект підтримується за умови врахування зауважень.

Уповноважений



Л. Денісова

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spor@fpsu.org.ua

20.10.2020 № 01-12/930-спо

На № _____ від _____

Комітет Верховної Ради
України з питань соціальної
політики та захисту прав
ветеранів

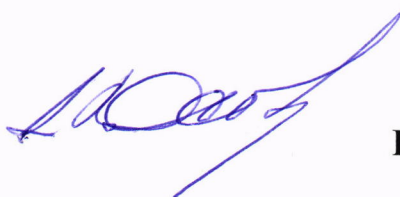
Про проект

Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні висловлюються застереження щодо законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці» (реєстр. № 4174).

Розуміючи бажання авторів законопроекту стосовно встановлення у Законі України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” можливості добровільної сплати внесків на соціальне та пенсійне страхування для осіб, які виконують домашню працю, разом з тим слід звернути увагу, що сплата єдиного соціального внеску за всіх без виключення найманих працівників обумовлена необхідністю їх обов’язкового соціального захисту шляхом якнайширшого охоплення всіх працюючих системою соціального страхування, як це передбачено ратифікованою Конвенцією МОП №102. Особа, з якою укладено трудовий договір на виконання домашньої праці у цьому відношенні не є виключенням та позбавляти її соціального захисту необґрунтовано.

У зв’язку з цим, вважаємо внесення змін до статей 4 та 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» недоцільним.

Голова СПО
об'єднань профспілок



Григорій ОСОВИЙ



Василенко І.В 205-76-45

Апарат Верховної Ради України
191421 від 23.10.2020

241922