



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, e-mail: spvr@rada.gov.ua

В И С Н О В О К

**щодо проектів законів 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
(реєстр. № 5371)**

**та про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо
спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у
суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного
навантаження на підприємницьку діяльність
(реєстр. № 5371-1)**

За дорученням Голови Верховної Ради України Разумкова Д.О. та відповідно до пункту 3 частини першої статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», частини третьої статті 93 Регламенту Верховної Ради України, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на своєму засіданні 28 травня 2021 року (протокол № 74) розглянув проекти законів 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 (реєстр. № 5371), поданий народним депутатом України Третяковою Г.М. (далі – законопроект № 5371), та про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (реєстр. № 5371-1), поданий народними депутатами України Королевською Н.Ю. та іншими (далі – альтернативний законопроект № 5371-1).

Законопроектом №5371 пропонується врегулювати питання спрощення трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшити адміністративне навантаження на підприємницьку діяльність.

Для реалізації зазначеної мети втор вносить зміни та доповнення до Кодексу законів про працю України, законів України «Про охорону праці», «Про відпустки» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

Змінами до вказаних законодавчих актів пропонується запровадити договірний режим регулювання трудових відносин з можливістю на власний розсуд та за взаємною згодою сторін включати до письмового трудового договору положення стосовно виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені Кодексом законів про працю України.

Загалом, до Кодексу законів про працю України вноситься нова Глава III-Б (статті 495-498), яка передбачає можливість застосовувати особливий режим регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб, або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат (48 000 грн. станом на 01.05.2021р.).

Законопроект також містить наступні положення.

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

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

Щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та на умовах, визначених на загальних підставах, з урахуванням конкретних 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.

Законопроект також містить положення стосовно 14 пунктів істотних умов трудового договору укладеного в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин. Надається можливість укладати відповідний трудовий договір в електронній формі із застосуванням електронного підпису.

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

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.

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 вимог Кодексу законів про працю України (стаття 108).

Конкретний період надання щорічних відпусток узгоджується між працівником та роботодавцем. Черговість надання відпусток може визначатись графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з працівниками.

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 чи відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.

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 новою Главою Кодексу.

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 (18 000 грн. станом на 1.05.2021р.).

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

Положення законопроекту, в разі його прийняття, застосовуються до трудових відносин, що виникають з дня наступного за днем набрання ним чинності.

Альтернативним законопроектом № 5371-1 пропонується врегулювати трудові відносини працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, передбачивши укладання письмової форми трудового договору.

З доповненням Кодексу законів про працю України останньою Главою XIV-1 «Особливості регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва» (статті з 220-1 по 220-10) запроваджується можливість застосування особливої форми регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва до яких віднесено:

мікро підприємництва (фізичних осіб - підприємців, у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 10 осіб, та юридичних осіб - суб'єктів господарювання, у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 10 осіб, водночас річний дохід цих суб'єктів від будь-якої

діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України);

малого підприємництва (фізичних осіб - підприємців, у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 50 осіб, та юридичних осіб - суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 50 осіб, водночас річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України).

Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором, укладеним у письмовій формі.

За угодою сторін трудовий договір може укладатися як на невизначений, так і на визначений строк. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи з можливістю його поновлення на новий строк або без такої.

Також надається можливість укласти відповідний трудовий договір в електронній формі із застосуванням електронного підпису.

Трудовий договір набирає чинності після його підписання сторонами з дати, визначеної в наказі (розпорядженні) про призначення особи на посаду, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Альтернативний законопроект № 5371-1 містить ті самі 14 пунктів обов'язкових істотних умов трудового договору укладеного в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин, що містяться у основному законопроекті (реєстр. № 5371).

Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність чи відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.

Крім підстав, передбачених цим Кодексом, відповідний трудовий договір може передбачати додаткові підстави його розірвання з ініціативи суб'єкта малого підприємництва:

1) припинення у встановленому порядку державної реєстрації суб'єкта малого підприємництва;

2) значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються;

3) одноразове невиконання працівником без поважних причин умов трудового договору;

4) розголошення комерційної таємниці.

Про наступне вивільнення у випадках змін в організації виробництва і праці працівник має бути письмово або в інший зазначений в трудовому договорі спосіб повідомлений у строк, але не менше ніж за:

1) 15 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 6 місяців;

2) 20 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить до 5 років;

3) 30 календарних днів – якщо сума періодів трудових відносин працівника з цим роботодавцем становить понад 5 років.

За згодою сторін трудовий договір може бути розірваний без дотримання строків попередження, визначених частиною другою цієї статті, з виплатою грошової компенсації у розмірі, встановленому трудовим договором, але не менше подвійної середньомісячної заробітної плати за кожен календарний день зменшення строку такого попередження.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи суб'єкта малого підприємництва допускається у разі ліквідації суб'єкта малого підприємництва без правонаступника.

Режим роботи (тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення перерви), домовленості щодо надурочних робіт та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в якій не проводиться, порядок надання вихідних днів і щорічних оплачуваних відпусток визначаються у відповідному трудовому договорі.

Тривалість щорічної оплачуваної відпустки працівника не може бути меншою, ніж встановлена Кодексом законів про працю України.

У випадку, якщо час надання щорічної відпустки не був встановлений у трудовому договорі або в ньому не визначена процедура надання такої відпустки, працівник має право вимагати надання відпустки в період, який він вважатиме за необхідний, попередньо попередивши суб'єкт малого підприємництва за 30 календарних днів.

Заробітна плата таким працівникам виплачується в строки, що встановлені трудовим договором (колективним договором, якщо він укладався), але не рідше як один раз на місяць.

Про зміну визначених умов трудового договору суб'єкт малого підприємництва в письмовій формі попереджає працівника не менше ніж за 14 календарних днів.

Суб'єкт малого підприємництва одночасно з виконанням своїх обов'язків у сфері охорони праці працівників має право залучати для допомоги в організації і функціонування системи управління в цій сфері інших суб'єктів господарювання, що надають платні послуги з питань охорони праці.

На відміну від основного законопроекту, альтернативним законопроектом №5371-1 пропонується передбачити, що суб'єкт малого підприємництва самостійно визначає обсяг кадрових документів та документів з питань охорони праці, які підлягають оформленню та обліку. При цьому в обов'язковому порядку має вестися книга/реєстр наказів у письмовій або електронній формі, до якої/якого заносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, про звільнення працівників, про зміну умов праці та її оплати, про направлення у відрядження, залучення до надурочної роботи, до роботи у вихідні дні та святкові і неробочі, про застосування заохочень та дисциплінарних стягнень, про утримання із заробітної плати тощо.

Народні депутати члени Комітету зазначили, що реалізація положень обох законопроектів дозволить відійти від радянської моделі трудових відносин, а також модернізує і осучаснить стосунки між роботодавцем та працівником.

На думку авторів законодавчої ініціативи реалізація положень цих законопроектів спростить регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва зменшить бюрократичне навантаження на роботодавців, спростить регулювання праці, скоротить бюрократичних процедури у сфері трудових відносин, створення передумови для зниження рівня «тіньової» зайнятості за рахунок збільшення економічної привабливості і розширення офіційної зайнятості, та сформує сприятливі умови для діяльності і розвитку суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Реалізація законопроекту № 5371 суттєво підвищить динаміку та гнучкість ринку праці, сформує передумови для створення нових робочих місць для висококваліфікованої та високооплачуваної робочої сили.

Крім того, автори законопроекту № 5371 відмічають, що його прийняття підвищить рівень соціальної захищеності працівників, завдяки забезпеченню їх офіційної зайнятості, забезпечить збільшення обсягів надходжень до бюджету завдяки легалізованій праці та створить передумови для стійкого економічного зростання, а також підвищить конкурентоспроможність суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Однак, Міністерство економічного розвитку вважає, що прийняття законопроекту № 5371 та альтернативного законопроекту № 5371-1 може призвести до правової колізії через неможливість його практичного застосування. Кількість працівників є «плаваючою» величиною, що може бути предметом для маніпуляцій як роботодавців, так і контролюючих органів. Крім того, створені нерівні умови конкуренції мотивуватимуть інших роботодавців йти в «тінь» або шукати інші альтернативи. Необґрунтований розподіл природно однакових за своїм правовим статусом працівників на дві різні групи з різним набором трудових прав містить ознаки дискримінації частини працівників. Створюється пряма мотивація дроблення бізнесу задля ухилення від виконання «загальних» вимог Кодексу законів про працю України.

Прийняття основного законопроекту № 5371, на відміну від альтернативного законопроекту № 5371, дозволить обидвом сторонам без зайвої бюрократичної тяганини та посередництва третіх сторін врегулювати свої стосунки.

Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України 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. Водночас щодо положень законопроекту № 5371 та альтернативного законопроекту №5371-1 висловило ряд зауважень.

Комітет Верховної Ради України з питань бюджету ухвалив рішення, що законопроект №5371 та альтернативний законопроект №5371-1 не будуть мати впливу на показники бюджетів. У разі прийняття законопроектів вони можуть набирати чинності згідно із законодавством.

Міністерство фінансів України у своєму висновку зазначає, що реалізація положень законопроекту № 5371 та альтернативного законопроекту № 5371-1 не матимуть впливу на видаткову або прибуткову частини державного бюджету України.

Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України підтримує прийняття законопроекту № 5371 за умови його доопрацювання.

Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України не підтримує прийняття альтернативного законопроекту № 5371-1.

Державна служба України з питань праці підтримує позицію автора законопроекту № 5371 та альтернативного законопроекту №5371-1 щодо спрощення регулювання трудових відносин, проте зазначає, що при прийнятті рішень, спрямованих на таке спрощення, необхідно враховувати обов'язки України щодо виконання положень міжнародних стандартів з питань праці.

Федерація професійних спілок України надала чисельні зауваження до законопроекту та зазначає, що законопроекти № 5371 та № 5388 маючи на меті так звану «дерегуляцію» або «спрощення» регулювання трудових відносин, мають норми, які порушують норми Конституції України, міжнародно-правових актів, містять низку вкрай загрозливих положень, що встановлюють дискримінаційні норми для працівників, значно послаблюють рівень захисту працівників, звужують обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним національним законодавством, нівелюють представницьку і захисну функції профспілок.

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні та Конфедерація роботодавців України висловили свої пропозиції та зауваження до законопроекту.

Інститут законодавства Верховної Ради України та Національний інститут стратегічних досліджень надали до законопроекту № 5371 та альтернативного законопроекту № 5371-1 чисельні пропозиції та зауваження.

Враховуючи вищезазначене та результати обговорення законопроектів, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і рекомендує Верховній Раді України вказані проекти законів включити до порядку денного п'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання та за результатами їх розгляду у першому читанні:

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 (реєстр. № 5371), поданий народним депутатом України Третяковою Г.М., прийняти за основу;

проект Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (реєстр. № 5371-1), поданий народними депутатами України Королевською Н.Ю. та іншими, відхилити.

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України визначено Голову Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Третякову Г.М.

Проекти постанов Верховної Ради України додаються.

Голова Комітету

Г.Третякова

Бондар Д.С. 255-49-38



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B040000002E093100E1118F00
Дійсний до: 25.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-30/3-2021/216696 від 01.07.2021



567710