



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-34-42, факс: 255-33-13, e-mail: comeuroint@v.rada.gov.ua

ВИСНОВОК

щодо проєкту Закону «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 від 27.04.2021 р., Н. Королевська та інші)¹

1. Загальна характеристика законопроекту.

Метою проєкту Закону, відповідно до пояснювальної записки, є «спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність без потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, якими є трудові та профспілкові права». Для цього у законопроєкті пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України, якими передбачається запровадити особливий режим регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого підприємництва (в тому числі суб'єктом мікропідприємництва) та у якого середня чисельність працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб (10 осіб для суб'єкта мікропідприємництва), при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро (2 мільйонам євро для суб'єкта мікропідприємництва), визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

2. Належність законопроекту за предметом правового регулювання до сфери дії права Європейського Союзу.

Предмет правового регулювання законопроекту охоплюється положеннями глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» та Додатку XL Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію).

Правовідносини, які є предметом правового регулювання законопроекту, регулюються:

– *Договором про Європейський Союз (консолідована версія)* (Official Journal C 202, 07.06.2016, р. 1 – 368) (далі – ДЄС);

¹ Комітет розглянув проєкт Закону на своєму засіданні 8 вересня 2021 року (протокол № 81) відповідно до статті 93 Регламенту Верховної Ради України.

- *Договором про функціонування Європейського Союзу (консолідована версія)* (Official Journal C 202, 07.06.2016, р. 1 – 390) (далі – ДФЄС);
- *Хартією основних прав Європейського Союзу* (Official Journal C 202, 07.06.2016, р. 391– 407);
- *Директивою 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу* (Official Journal L 299, 18.11.2003, р. 9 – 19) (далі – Директива 2003/88/ЄС);
- *Директивою Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур* (Official Journal L 82, 22.03.2001, р. 16 – 20) (далі – Директива Ради 2001/23/ЄС);
- *Директивою 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників* (Official Journal L 80, 23.03.2002, р. 29 – 34) (далі – Директива Ради 2002/14/ЄС);
- *Директивою Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності* (Official Journal L 303, 02.12.2000, р. 16 – 22) (далі – Директива Ради 2000/78/ЄС);
- *Директивою Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження* (Official Journal L 180, 19.7.2000, р. 22–26) (далі – Директива Ради 2000/43/ЄС);
- *Директивою Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами)* (Official Journal L 204, 26.07.2006, р. 23 – 36) (далі – Директива Ради 2006/54/ЄС);
- *Директивою Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року про рамкову угоду про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE² та CEEP* (Official Journal L 175, 10.07.1999, р. 43 – 48) (далі – Директива Ради 1999/70/ЄС);
- *Директивою Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладену UNICE, CEEP та ETUC* (Official Journal L 14, 20.01.1998, р. 9 – 14) (далі – Директива Ради 97/81/ЄС);
- *Директивою Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням* (Official Journal L 206, 29.07.1991, р. 19 – 21) (далі – Директива Ради 91/383/ЄЕС);
- *Директивою Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до*

² Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи (СКІПРЕ)), в 2007 організацію було перейменовано на BUSINESSEUROPE, The Confederation of European Business.

трудового договору чи трудових відносин (Official Journal L 288, 18.10.1991, р. 32 – 35) (далі – Директива Ради 91/533/ЄЕС) (втрапить чинність – 31.07.2022 р.);

– Директивою Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Official Journal L 186, 11.07.2019, р. 105 – 121) (далі – Директива 2019/1152);

– Директивою Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення (Official Journal L 225, 12.08.1998, р. 16 – 21) (далі – Директива Ради 98/59/ЄС);

– Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників (Official Journal L 183, 29.06.1989, р. 1 – 8) (далі – Директива Ради 89/391/ЄЕС);

– а також на рівні національного законодавства держав-членів ЄС.

Міжнародно-правовими актами з питань, які становлять предмет регулювання законопроекту, є конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці³, а також Європейська соціальна хартія (переглянута)⁴.

3. Відповідність законопроекту праву ЄС.

За результатами правового аналізу проєкту Закону щодо його відповідності асquis ЄС та Угоді про асоціацію слід зазначити таке.

Згідно з положеннями *статті 419 Угоди про асоціацію* Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Співробітництво у цих сферах, згідно зі *статтею 420 Угоди про асоціацію*, передбачає досягнення, зокрема, таких цілей як: збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Відповідно до *статті 423 Угоди про асоціацію* Сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в

³ **Довідково:** станом на 01.09.2021 р. для України є чинними 63 конвенції МОП, включно з 8 основоположними і 4 пріоритетними конвенціями МОП / Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867

⁴ Хартія була відкрита для підписання державами-членами Ради Європи у Турині 1961 р., набула чинності 1965 р., була переглянута 1996 р. Україна підписала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1999 р., ратифікувала (із заявами) 14.09.2006 р. – Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 № 137-V.

рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.

Також згідно зі *статтею 291 Угоди про асоціацію* Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року, а також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам.

Водночас *статтею 296 Угоди про асоціацію* передбачено, що жодна Сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві, з метою покращення торгівлі або інвестицій шляхом відмови чи часткового відступу або пропонування такої відмови чи часткового відступу від своїх законів, підзаконних актів або стандартів у такий спосіб, що впливає на торгівлю або інвестиції між Сторонами.

Таким чином, процес реформування трудового законодавства не повинен звузити зміст взятих на себе Україною зобов'язань та має врахувати, що окремі міжнародні зобов'язання впливають із факту членства у МОП.

Також відповідно до *статті 424 Угоди про асоціацію* Україна взяла на себе зобов'язання поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до Угоди про асоціацію, зокрема:

- протягом трьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до *Директиви Ради 2001/23/ЄС, Директиви Ради 97/81/ЄС, Директиви Ради 91/383/ЄЕС, Директиви 2002/14/ЄС, Директива Ради 89/391/ЄЕС*;

- протягом чотирьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до *Директиви Ради 91/533/ЄЕС, Директиви Ради 1999/70/ЄС, Директиви Ради 2000/78/ЄС, Директиви Ради 98/59/ЄС*.

При цьому слід звернути увагу на те, що *Директива Ради 91/533/ЄЕС* втрачає чинність 31 липня 2022 року на підставі *Директиви 2019/1152*.

Насамперед необхідно зазначити, що законопроект є альтернативним до проекту Закону «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 від 13.04.2021 р., н.д. Г. Третякова та інші), і окремі його положення за своїм змістом збігаються з відповідними положеннями основного проекту. Тому зауваження, які викладені у висновку Комітету до законопроекту за реєстр. № 5371, є актуальними і для аналогічних положень цього проекту Закону.

Основна відмінність альтернативного законопроекту від основного полягає в тому, що ним пропонується встановити особливий режим регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого підприємництва (в тому числі суб'єктом мікропідприємництва) та у якого середня чисельність працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб (10 осіб для суб'єкта мікропідприємництва), при цьому річний

дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро (2 мільйонам євро для суб'єкта мікропідприємництва), визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Втім, щодо такого підходу слід зауважити, що розподіл однакових за своїм правовим статусом працівників на різні категорії з різним набором трудових прав суперечить *принципу рівності та недискримінації*.

– працівники таких роботодавців зазнаватимуть менш сприятливого ставлення у порівнянні з працівниками інших видів роботодавців, без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні;

– роботодавці інших видів стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку роботодавців, які є суб'єктами малого підприємництва, які використовуватимуть найману працю без дотримання всіх вимог Кодексу законів про працю України.

У зв'язку з цим слід звернути увагу, що у *Рекомендації МОП № 189*⁵ Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги, що малі й середні підприємства є вирішальним чинником в економічному зростанні й розвитку і несуть все більшу відповідальність за створення більшості робочих місць в усьому світі, зазначає, що члени Організації повинні запроваджувати політику, що створює умови, які забезпечують застосування трудового законодавства на недискримінаційній основі з метою підвищення якості зайнятості на малих та середніх підприємствах.

Пропозиція у законопроекті, якою пропонуються додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи суб'єкта малого підприємництва (нова стаття 220-4, якою передбачається доповнити Кодекс законів про працю України), містить правову невизначеність через оціночну природу суджень та недостатньо чіткі формулювання, що може призвести до неоднозначного тлумачення на практиці (наприклад, «значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються»). У зв'язку з цим слід звернути увагу на важливість дотримання принципу правової визначеності («legal certainty») (рішення Суду ЄС у справі C-208/90 Emott (1991), ECR-I-4269), згідно з яким для належного функціонування правової системи держави передбачуваність, несуперечливість та узгодженість формулювання норм є однією із обов'язкових умов для створення якісного та дієвого законодавства.

Крім того, у законопроекті пропонується скоротити строки повідомлення про наступне вивільнення до 15, 20 і 30 календарних днів, при цьому не встановлюється жодних компенсаційних виплат за таке припинення трудових відносин (нова стаття 220-5, якою передбачається доповнити Кодекс законів про працю України). Втім, слід зауважити, що відповідно до чинних норм статей 44 та 49² Кодексу законів про працю України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці, і їм також виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Таким чином, загальна сума виплат працівникам за період попередження і наступне вивільнення на сьогодні становить не менше трьох середньомісячних заробітних

⁵ Рекомендація МОП № 189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах, 1998.

плат. Отже, запропонована законопроектом процедура припинення трудових відносин послаблює вже існуючий рівень захисту трудових прав громадян.

Принагідно необхідно зазначити, що основні стандарти правового регулювання порядку припинення трудових відносин передбачені *Конвенцією МОП № 158*⁶, *Рекомендацією МОП № 166*⁷, а також *Хартії основних прав Європейського Союзу* та *Європейською соціальною хартією* (переглянутою).

Так, у *статті 24 Європейської соціальної хартії* (переглянутої) зазначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.

Відповідно до *статті 4 Конвенції МОП № 158* трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Також у *статті 7 Конвенції МОП № 158* зазначено, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

Процедури, що застосовуються до й під час припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця знаходять свою деталізацію у *Рекомендації МОП № 166*. Так, відповідно до *параграфу 7 Рекомендації МОП № 166* трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провиною, яка відповідно до національних законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження.

У *параграфі 8 Рекомендації МОП № 166* зазначається, що трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з незадовільним виконанням ним професійних обов'язків, якщо тільки роботодавець відповідним чином не вказав йому на це й письмово не попередив його і якщо тільки працівник надалі незадовільно виконує свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища.

У зв'язку з цим слід зазначити, що у *статті 30 Хартії основних прав Європейського Союзу* також вказано, що кожен працівник має право на захист у разі безпідставного звільнення відповідно до законодавства Союзу, а також національного законодавства та практики.

⁶ Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982. Ратифікована Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 04.02.1994 № 3933-ХІІ.

⁷ Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982.

З огляду на вищенаведені норми міжнародних актів, необґрунтованою видається пропозиція про можливість передбачити у трудовому договорі такої додаткової підстави для його розірвання з ініціативи суб'єкта малого підприємництва, як «одноразове невиконання працівником без поважних причин умов трудового договору».

У проєкті Закону (нова стаття 220-3 Кодексу законів про працю України) не знайшли належного врахування положення *пункту 36 преамбули та статті 12 Директиви 2019/1152*. Так, наприклад, *Директивою 2019/1152* передбачено, що якщо роботодавці мають можливість запропонувати трудові договори на умовах повного робочого часу або безстрокові трудові договори працівникам, які працюють за нетиповими формами зайнятості, слід заохочувати перехід до більш надійних форм зайнятості. Працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь роботодавця, яка повинна враховувати потреби роботодавця і працівника. У *статті 12 Директиви 2019/1152* зазначено, що держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов строк випробування (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею.

Крім того, у *частині третій статті 2 Конвенції МОП № 158* наголошується на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією. Для цього у *параграфі 3 Рекомендації МОП № 166* пропонується, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів: а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін; б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін.

У рамковій угоді про роботу на визначений строк, введений в дію *Директивою Ради 1999/70/ЄС*, зазначається, що трудові договори на невизначений строк є основною формою трудових відносин та сприяють якості життя зацікавлених працівників та покращують роботу. У пункті 5 згаданої угоди також йдеться про заходи для запобігання зловживанням, що є результатом використання послідовних трудових договорів на визначений термін.

Щодо відповідності проекту Закону міжнародно-правовим актам та актам права ЄС в частині організації робочого часу та відпочинку слід зазначити таке.

Відповідно до *статті 7 Конвенції МОП № 132*⁸ кожна особа, яка користується відпусткою, передбаченою в цій Конвенції, отримує за повний період цієї відпустки принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату, нараховану відповідно до методу, що визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні. Суми, що належать до виплати згідно з параграфом 1 цієї статті, виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.

Отже, пропозиція, що міститься у частині третій нової статті 220-7, якою передбачається доповнити Кодекс законів про працю України, про те, що заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки, не узгоджується з положенням Конвенції МОП № 132, відповідно до якого заробітна плата за час відпустки виплачується до її початку. Принагідно слід зазначити, що відповідно до чинної статті 115 Кодексу законів про працю України заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

У частині другій нової статті 220-7, якою передбачається доповнити Кодекс законів про працю України, передбачено, що «заробітна плата виплачується в строки, що встановлені трудовим договором (колективним договором, якщо він укладався), але не рідше як один раз на місяць». У зв'язку з цим слід зазначити, що вказане положення законопроекту не відповідає параграфам 4 і 5 Рекомендації МОП № 85⁹, котра доповнює Конвенцію МОП № 95¹⁰, відповідно до яких максимальні строки виплати заробітної плати мають забезпечувати таке становище, за якого заробітна плата виплачувалася б: а) не рідше ніж два рази на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістнадцяти днів, для працівників з погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати; і b) не рідше ніж один раз на місяць для найнятих осіб, заробітну плату яких встановлено на основі місячного або річного обчислення. Для працівників, заробітна плата яких обчислюється на основі відрядної оплати праці, максимальні строки виплати заробітної плати має бути по змозі встановлено таким чином, щоб забезпечити виплату заробітної плати не рідше ніж два рази на місяць через проміжки часу, які не перевищують шістнадцяти днів.

Таким чином, запропоновані зміни послаблюють існуючий рівень захисту трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним національним законодавством, яке передбачає виплату заробітної плати не рідше ніж два рази на місяць, а виплату заробітної плати працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку.

Також слід звернути увагу на те, що проект Закону не містить всіх необхідних положень щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про

⁸ Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута), 1970. Ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки» від 29.05.2001 № 2481-III.

⁹ Рекомендація МОП № 85 щодо захисту заробітної плати, 1949.

¹⁰ Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати, 1949. Ратифікована 31.01.1961 р.

основні аспекти трудових відносин або про умови, що застосовуються до трудового договору, а також про строки та засоби надання такої інформації. В ньому лише наводиться у новій статті 220-4, якою передбачається доповнити Кодекс законів про працю України, перелік істотних умов трудового договору. Такий підхід є недостатнім та потребує кращого узгодження з вимогами *статей 3 – 6 Директиви 2019/1152*, тому проєкт Закону потребує доопрацювання з метою доповнення його відповідними положеннями, передбаченими у згаданій директиві. Так, відповідно до *статті 4 Директиви 2019/1152* держави-члени забезпечують, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин. При цьому визначається мінімальний обов'язковий перелік відомостей. Також у *Директиві 2019/1152* визначаються строки та засоби надання такої інформації. Згідно зі *статтею 3 Директиви 2019/1152* роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію у письмовій формі на папері або, за умови, що інформація є доступною для працівника, що вона може бути збережена і роздрукована і що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання, – у електронній формі. Строки надання інформації передбачені у *частині першій статті 5 Директиви 2019/1152*, а у випадку будь-яких змін в аспектах трудових відносин – у *частині першій статті 6 Директиви 2019/1152*.

Необхідно також забезпечити обов'язок роботодавця надавати працівникам інформацію про професійні ризики для їхньої безпеки і здоров'я та про відповідні запобіжні й захисні заходи, а також про заходи, що повинні вживатися щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, включаючи дані працівників, призначених для виконання цих заходів, як це передбачено у *статтях 8 і 10 Директиви Ради 89/391/ЄЕС*. З цією метою положення нової статті 220-4, якою у законопроєкті пропонується доповнити Кодекс законів про працю України, потребують доопрацювання.

Враховуючи все вищевикладене, необхідно зазначити, що проєкт Закону у запропонованій редакції послаблює рівень охорони праці¹¹, звужує обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним

¹¹ **Довідково:** у юридичній літературі поняття охорони праці вживається у двох розуміннях – широкому та вузькому. В широкому значенні термін «охорона праці» вживається для визначення всієї сукупності норм трудового права, спрямованих на всебічну охорону трудових прав громадян, тобто права на працю та її оплату, права на відпочинок, соціальний захист тощо. На підставі розуміння охорони праці у широкому значенні вчені сформулювали принцип охорони праці як один із основних принципів трудового права.

Поняття «охорона праці» у вузькому значенні можна розглядати з позиції того, що охорона праці є одним із інститутів галузі трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють відносини щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників.

національним законодавством, що суперечить зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію, та не відповідає праву Європейського Союзу.

4. Висновок Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу.

Проект Закону в запропонованій редакції послаблює рівень охорони праці, звужує обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним національним законодавством, що **суперечить зобов'язанням** України відповідно до Угоди про асоціацію, та **не відповідає** праву Європейського Союзу.



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Климпуш-Цинцадзе Іванна Орестівна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000000EED52E007FC38E00
Дійсний до: 20.01.2023 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 04-20/10-2021/281518 від 09.09.2021



635073