



International
Labour
Organization

Canada 

Технічні зауваження

до проекту 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».

Зареєстрований у Верховній Раді України 13.04.2021 за № 5371.

Загальні відомості та застереження

Коментарі були підготовлені з метою підтримки процесу соціального діалогу щодо реформування трудового законодавства в Україні. Вони представляють собою лише висновки технічних експертів та не обмежують можливість надання будь-яких інших офіційних коментарів, що можуть бути зроблені Міжнародним бюро праці по відношенню до остаточного проекту Закону або органами МОП, відповідальними за нагляд за відповідністю українського законодавства про працю міжнародним трудовим нормам. Надання Технічних зауважень не означає схвалення Міжнародним бюро праці висновків, зроблених у них.

Технічна підтримка МОП процесу розробки трудового законодавства спрямована на розширення участі його основних бенефіціарів – роботодавців та працівників, протягом усього процесу реформування трудового законодавства. Це відображає основні принципи МОП щодо соціального діалогу та трипартизму. Це також виражає форму та зміст Конвенції МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 року (№ 144), ратифікованої Україною. Стаття 5 Рекомендації щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці від 1976 року (№ 152) також підкреслює важливість проведення консультацій щодо «підготовки та здійснення законодавчих або інших заходів для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій».

Слід також зазначити, що окремі з наведених нижче коментарів зроблені з урахуванням не ратифікованих стандартів МОП, а також рекомендацій. Зазначені коментарі надані з врахуванням того, що в існуючій ситуації ці стандарти розглядаються не як обов'язкові інструменти, а як корисний орієнтир. Стандарти МОП приймаються кваліфікованою більшістю делегатів Міжнародної конференції праці, отже, їх зміст являє собою міжнародно визнану передову практику, рекомендовану МОП.

Данна технічна підтримка надається в рамках проєкту технічного співробітництва «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм», що фінансується Урядом Канади¹ та реалізується МОП.

Узагальнені зауваження:

1. Розглянутий проєкт Закону, як видається, виключає значну частину української робочої сили із сфери застосування загального трудового законодавства шляхом встановлення паралельного та менш захищеного режиму для працівників, зайнятих на малих та середніх підприємствах, тобто підприємствах з кількістю працюючих не більше 250 осіб.
2. Це дозволяє проводити індивідуальні переговори по трудовим правам, що є невідчужуваними та не підлягають перегляду, і які захищені Конституцією України, міжнародними договорами, ратифікованими Україною, а також трудовим законодавством України.
3. Це передбачає можливість для сторін трудового договору, використовуючи індивідуальні переговори, відхилитися в бік погіршення від основних трудових стандартів, що визначені на рівні законодавства.
4. Це передбачає можливість необґрунтованого припинення роботодавцем трудових відносин та односторонньої зміни ним істотних умов трудового договору, що порушує міжнародні трудові стандарти і суперечить загальним принципам європейського права і практики.
5. Зосередження уваги на принципі рівності сторін договору, характерному для цивільного права, значно знижує захисну роль трудового права по відношенню до малих і середніх підприємств.

Відповідні технічні коментарі наведені у порівняльній таблиці нижче.

¹ Погляди та думки, висловлені в цих Технічних зауваженнях, не обов'язково відображають офіційну позицію Уряду Канади

№	Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст положення (норми) проекту Закону № 5371	Положення конвенцій та рекомендацій МОП	Розбіжності та недоліки, виявлені в проекті Закону № 5371
Кодекс законів про працю України				
1.	<p>Стаття 3. Регулювання трудових відносин</p> <p>Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.</p> <p>Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</p>	<p>Стаття 3. Регулювання трудових відносин</p> <p>Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.</p> <p>Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</p>	Ратифіковані конвенції щодо цього питання відсутні.	<p>1. Запропоновані зміни до ст. 3 КЗпП не потребують коментарів щодо відповідності конвенціям та рекомендаціям МОП.</p> <p>2. Слід звернути увагу на некоректність внесення наведених правок з точки зору юридичної техніки. Так, чинна редакція ст. 3 КЗпП присвячена питанням визначення сфери дії норм трудового законодавства та їх поширення на певні види суспільних відносин. У свою чергу, зміни до ст. 3 наведених питань не торкаються.</p>

		Особливості та порядок застосування договірного режиму регулювання трудових відносин визначаються Главою III-Б цього Кодексу.		
2.	<p>Стаття 9. Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників</p> <p>Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.</p>	<p>Стаття 9. Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників</p> <p>Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.</p> <p>Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу.</p> <p>Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111). <i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p> <p>Відповідно до ст. 2 K111 кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.</p> <p>Стаття 1 K111 як основу для визначення терміну «дискримінація», передбачає такі категорії як раса, колір шкіри, стать, релігія, політична</p>	<p>1. Незважаючи на те, що запропоновані зміни до ст. 9 КЗпП звужують обсяг гарантій для працівників договірного режиму регулювання трудових відносин порівняно з іншими працівниками, вони все ж таки не підпадають під визначення дискримінації, передбачене K111.</p> <p>2. Слід звернути увагу, що зміни, запропоновані до назви статті, можуть негативно вплинути на реалізацію її безпосередніх положень. Закріплений на цей час термін «договір про працю» є набагато ширшим (він також охоплює колективні договори та угоди) ніж трудовий договір. Таким чином, може існувати загроза звуження сфери застосування гарантій, передбачених існуючою редакцією ст. 9</p>

			<p>думка, іноземне та соціальне походження.</p> <p>Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці визначає, що всі члени МОП мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи, що стосуються основних прав, в тому числі, щодо недопущення дискримінації в області праці та занять.</p>	<p>КЗпП в частині їх поширення лише на трудові договори, а не на всі договори про працю, як це передбачено зараз.</p> <p>3. В цьому випадку також доречно звернути увагу на рішення Конституційного Суду України від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019, в якому зазначається, що непоширення ч. 3 ст. 40 КЗпП (заборона роботодавцю звільняти працівника, який є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці) на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.</p> <p>Тобто, в рішенні Конституційного Суду України акцентується увага на недопустимості встановлення для працівників, що уклали контракт, нерівних умов</p>
--	--	--	--	--

				порівняно з іншими працівниками.
3.	<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>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.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p>	<p>Стаття 21. Трудовий договір</p> <p>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.</p> <p>Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.</p>	Ратифіковані конвенції щодо цього питання відсутні.	<p>1. Коментар до цієї статті вже наведений у коментарі до статті 9.</p> <p>2. У проекті ч. 6 ст. 21 КЗпП розробники пропонують формулювання, що <i>«до відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована цим Кодексом, застосовуються загальні положення Цивільного кодексу України щодо договірних відносин»</i>.</p> <p>В цьому випадку розробниками не враховано, що правове регулювання трудових відносин здійснюється не тільки КЗпП але й іншими актами трудового законодавства. Наприклад, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про професійний розвиток працівників», Порядком розслідування та обліку нещасних випадків,</p>

<p>Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.</p>	<p>Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.</p> <p>В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників підприємств приватної форми власності), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49⁵ цього Кодексу.</p> <p>У разі застосування договірному режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і</p>		<p>професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженим постановою КМУ від 17.04.2019 № 337 та ін.</p> <p>3. Слід звернути увагу на некоректність запропонованої редакції ч. 6 ст. 21 КЗпП з точки зору юридичної техніки. Адже проект наведеної норми не конкретизує сферу її застосування. А отже, на практиці може виникнути позиція, що вона має застосовуватися до всіх видів трудових договорів, а не лише до тих, що укладені згідно умов договірному режиму регулювання трудових відносин.</p> <p>4. Посилання на можливість застосування до відносин працівника та роботодавця загальних положень Цивільного кодексу України є не чітким та в подальшому не конкретизоване. Крім того, як вже було зазначено, правове регулювання окремих питань, що</p>
---	--	--	---

		<p>відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.</p> <p>До відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована цим Кодексом, застосовуються загальні положення Цивільного кодексу України щодо договірних відносин.</p>		<p>стосуються трудової діяльності, знаходить своє відображення рівні інших спеціальних актів законодавства.</p>
4.	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 	<p>Ратифіковані конвенції щодо цього питання відсутні.</p>	<p>1. Наведені зміни є декларативними та не несуть практичного наповнення і тим самим перевантажують загальне сприйняття ст. 24 КЗпП.</p> <p>2. Частина 1 ст. 24 КЗпП містить виключний перелік випадків коли додержання письмової форми договору є обов'язковим. До таких випадків розробниками законопроекту не віднесений договірний режим регулювання трудових відносин. Хоча, відповідно до проекту ч. 11</p>

<p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;</p> <p>6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної</p>	<p>4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;</p> <p>5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);</p> <p>6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;</p> <p>6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;</p> <p>7) в інших випадках, передбачених законодавством України.</p> <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної</p>		<p>ст. 49^б КЗпП трудовий договір укладається в письмовій формі.</p>
---	---	--	--

	<p>політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p>	<p>політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p> <p>У разі застосування договірною режиму регулювання трудових відносин трудовий договір укладається з додержанням істотних умов, в порядку і формі, які визначені Главою III-Б цього Кодексу.</p>		
5.	<p><i>Розділ III-Б у чинному КЗпП відсутній.</i></p>	<p>ГЛАВА III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</p>	-	<p>У проекті Глави III-Б розробники застосовують нумерацію частин статей у форматі «1., 2., 3. ...». У свою чергу, наведений формат не відповідає юридичній конструкції</p>

				чинного КЗпП, який не застосовує у своїх статтях цифрове позначення відповідної частини статті.
6.	<i>Стаття 49⁵ у чинному КЗпП відсутня.</i>	<p>Стаття 49⁵. Особливості застосування договірного режиму регулювання трудових відносин</p> <p>1. Договірний режим регулювання трудових відносин (далі – договірний режим) застосовується до трудових відносин, що виникають:</p> <p>між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;</p> <p>між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом.</p> <p>Договірний режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями,</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про оплачувані відпустки (переглянута) від 1970 року (№ 132).</p> <p><i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p> <p>Відповідно до ст. 7 К132 кожна особа, яка користується відпусткою, передбаченою в цій Конвенції, отримує за повний період цієї відпустки принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату (включаючи еквівалент готівкою будь-якої частини цієї винагороди, яка звичайно видається натурою і яка не є постійною виплатою, що здійснюється незалежно від того, перебуває ця особа у відпустці чи ні), нараховану відповідно до методу, що визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні. Суми, що належать до виплати згідно з частиною 1 цієї</p>	<p>чинного КЗпП, який не застосовує у своїх статтях цифрове позначення відповідної частини статті.</p> <p>1. Юридична конструкція чинного КЗпП не передбачає можливості скорочення термінів з використанням «(далі – ...)».</p> <p>2. Абзац 2 ч. 2 ст. 49⁵, який передбачає, що «встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається», потребує конкретизації. Адже в подальшому може призвести до ускладнень в правозастосуванні, наприклад, при проведенні перевірок з питань дотримання законодавства про працю.</p> <p>3. У ч. 3 ст. 49⁵ звертається увага на необхідність додержання «норм загальної тривалості»</p>

		<p>які мають право на його використання.</p> <p>2. Договірний режим передбачає можливість визначення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника.</p> <p>Встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається.</p> <p>3. В умовах договірної сторони трудового договору можуть відповідно до частини п'ятої статті 21 цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленого законом граничного мінімального розміру, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та</p>	<p>статті, виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.</p> <p>Згідно ст. 8 К132 розбивка щорічної оплачуваної відпустки на частини може бути дозволена компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні. Якщо інше не передбачено в угоді, яка стосується роботодавця і зацікавленої особи, що працює за наймом, і за умови, що тривалість роботи такої особи дає їй право на це, одна із таких частин відпустки складається принаймні з двох безперервних робочих тижнів.</p> <p>При цьому, ч. 1 ст. 9 К132 закріплює, що безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки, яка згадується в ч. 2 ст. 8 цієї Конвенції, надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, і залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року за який надавалася відпустка.</p>	<p><i>робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені цим Кодексом</i>». У свою чергу спектр прав та гарантій працівників визначається не тільки КЗпП, але й іншими актами законодавства.</p> <p>Крім того, сторонам надається можливість «на власний розсуд» відхилитися, в тому числі в гіршу сторону, від своїх основних трудових прав, визначених законодавством про працю, колективним договором, угодою. З огляду на те, що працівник перебуває у підпорядкованому становищі по відношенню до роботодавця, свобода волі за договором, що характерна для цивільного права, з великою вірогідністю на практиці може трансформуватися з категорії «на власний розсуд» у категорію «на розсуд роботодавця».</p>
--	--	---	---	---

	<p>відпочинку з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені цим Кодексом.</p> <p>4. В умовах договірного режиму щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та умов, визначених статтями 79, 84, 115 цього Кодексу, з урахуванням таких особливостей:</p> <p>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;</p> <p>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</p>		<p>Слід звернути увагу, що в цьому випадку трудові права, що не підлягають перегляду, стають предметом переговорів між двома нерівними сторонами, і, таким чином, передбачений трудовим правом захист, гарантований найслабшій стороні, є «порожнім звуком».</p> <p>4. В п. 1 ч. 4 ст. 49⁵ зазначається, що в умовах договірного режиму на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості.</p> <p>Наведене положення суперечить положенням K132, відповідно до яких частина щорічної відпустки має складатися принаймні з двох безперервних робочих тижнів.</p> <p>5. В п. 2 ч. 4 ст. 49⁵ зазначається, що за сімейними обставинами та з інших причин відпустка без збереження заробітної плати може надаватися на</p>
--	--	--	--

		<p>умова передбачена трудовим договором;</p> <p>3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.</p> <p>5. Положення цієї Глави не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права.</p> <p>6. Трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах договірної режиму, які не врегульовані положеннями цієї Глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу.</p>		<p>термін більший ніж 15 календарних днів на рік.</p> <p>Розробниками не враховані положення ст. 84 КЗпП та ст.ст. 25 та 26 Закону України «Про відпустки», що присвячені безпосередньо регулюванню питань відпусток без збереження заробітної плати, і до яких також мали бути запропоновані відповідні зміни.</p> <p>Відповідно до ч. 2 ст. 84 КЗпП та ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.</p> <p>Закріплене на законодавчому рівні обмеження на надання за згодою сторін відпустки без збереження заробітної</p>
--	--	---	--	---

			<p>плати слід розглядати як певну гарантію від можливих зловживань. Адже скільки працівник буде перебувати у наведеному виді відпустки, стільки він й не буде отримувати заробітну плату.</p> <p>У свою чергу, ст. 25 Закону України «Про відпустки» закріплює виключення – чіткі випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати надається працівникові в обов'язковому порядку, тривалістю навіть більше ніж 15 календарних днів на рік. Так, ця відпустка може бути надана особам, які одружуються (тривалістю до 10 календарних днів) або матері, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду (тривалістю не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку).</p> <p>6. В п. 3 ч. 4 ст. 49⁵ зазначається, що заробітна</p>
--	--	--	---

				<p>плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки. У свою чергу, відповідно до положень ст. 7 K132 заробітна плата за час відпустки виплачуються виплачується до її початку.</p> <p>7. В ч. 6 ст. 49⁵ зазначається, що «<i>трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах договірного режиму, які не врегульовані положеннями цієї Глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу</i>». Розробниками не конкретизується яка саме глава КЗпП мається на увазі. Крім того, слід ще раз наголосити, що правове регулювання трудових відносин здійснюється не лише КЗпП але й іншими актами законодавства.</p>
7.	Стаття 49 ⁶ у чинному КЗпП відсутня.	Стаття 49 ⁶ Трудовий договір в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин	Україна ратифікувала: Конвенцію про скорочення робочого часу до сорока годин	1. Частина 2 ст. 49 ⁶ не відповідає K158 та P166 , адже позбавляє працівників

		<p>1. Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором.</p> <p>2. 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. У строковому договорі, за згодою сторін, може бути передбачена можливість його поновлення на новий строк.</p> <p>Умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються працівником та роботодавцем з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом.</p> <p>У разі, якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, погоджений і визначений сторонами у договорі.</p> <p>3. Істотними умовами трудового договору є:</p>	<p>на тиждень від 1935 року (№ 47); Конвенцію про оплачувані відпустки (переглянута) від 1970 року (№ 132); Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158).</p> <p>1. Частина 3 ст. 2 К158 наголошує на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найняття на визначений термін. Відповідно до ст. 3 Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166) з цією метою можна, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів:</p> <p>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</p>	<p>визначених наведеними міжнародними актами гарантій проти зловживання строковими трудовими договорами.</p> <p>2. Коментар до п. 9 ч. 3 статті 49⁶ наведений у коментарі до статті 49⁸.</p> <p>3. Пункт 14 ч. 2 ст. 49⁶ вказує, що однією з істотних умов трудового договору є умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів.</p> <p>Така категорія, як «конфлікт інтересів» в подальшому не знаходить свого розкриття в положеннях КЗпП, а тому може призвести до подальших ускладнень в правозастосуванні.</p> <p>4. Частина 4 ст. 49⁶ вказує на те, що трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний час.</p>
--	--	--	--	--

		<p>1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця – юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудового завдання або функціональних обов’язків працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи;</p> <p>2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк – строк дії договору та умови його поновлення;</p> <p>3) функціональні обов’язки працівника;</p> <p>4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати);</p> <p>5) тривалість робочого часу, роботи у нічний час, порядок та розміри оплати роботи в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом;</p> <p>6) режим праці та відпочинку, порядок надання відпусток</p>	<p>випадків, зазначених у підпункті а) цієї статті, договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які продовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у 2а) цієї статті, договорами про найняття на невизначений термін. Згідно ч. 1 ст. 2 P166 ця Рекомендація поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, що працюють за наймом.</p> <p>2. Відповідно до ст. 1 K47 кожна держава, яка ратифікувала цю Конвенцію, заявляє про своє схвалення принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників.</p> <p>Стаття 17 Рекомендації щодо скорочення тривалості робочого часу від 1962 року (№ 116) закріплює, що винятком випадків, зумовлених нездоланною силою, компетентний орган у кожній</p>	<p>Відповідно до ч. 1 ст. 50 чинної редакції КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Стаття 62 КЗпП наголошує, що надурочні роботи, як правило, не допускаються. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством. Згідно ст. 65 КЗпП надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.</p> <p>Запропонована редакція ч. 4 ст. 49⁶ фактично не відповідає P116, адже у наведеній нормі не передбачена допустима гранична кількість понаднормових годин. В цьому випадку слід звернути увагу на ч. 3 ст. 49⁵, в якій розробниками зазначається на необхідності додержання норм загальної тривалості</p>
--	--	--	--	--

		<p>відповідно до законодавства, тривалість оплачуваної відпустки, порядок та розміри її оплати;</p> <p>7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, з зазначенням характеристик умов праці на робочому місці;</p> <p>8) умови праці;</p> <p>9) строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених частиною другою статті 49⁸ цього Кодексу;</p> <p>10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником про умови трудових відносин;</p> <p>11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше</p>	<p>країні має встановлювати граничну кількість понаднормових годин, які можуть бути відпрацьовані протягом певного періоду часу.</p> <p>У прямому запиті Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій від 2013 року Комітет звертає увагу на параграф 79 свого Загального огляду від 1984 року, в якому зазначається, що невинуватене спрощення застосування понаднормової роботи (наприклад, не обмежуючи її обставинами, при яких вона може бути дозволена, або дозволяючи відносно високі максимуми) в найбільш кричущих випадках, як правило, зводить нанівець мету P116 по встановленню 40-годинного робочого тижня в соціальній сфері і робить недоречними положення, що стосуються нормального робочого часу.</p> <p>3. Відповідно до ч. 2 ст. 9 K132 частина щорічної відпустки може бути перенесена за згодою зацікавленої особи, яка працює за наймом.</p>	<p>робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені КЗпП. Але, при цьому, співвідношення між ч. 3 ст. 49⁵ та ч. 4 ст. 49⁶ у проекті Закону не простежується.</p> <p>5. Частина 8 статті 49⁶ вказує на те, що перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором. У свою чергу, ч. 2 ст. 9 K132 вказує на необхідність отримання згоди працівника на перенесення частини щорічної відпустки.</p> <p>Проект наведеної норми також вказує, що тривалість щорічної відпустки визначається трудовим договором з додержанням вимог, визначених КЗпП. У свою чергу, розробниками в проекті статті не враховано,</p>
--	--	---	--	--

		<p>строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу;</p> <p>12) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин;</p> <p>13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення;</p> <p>14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів.</p> <p>4. Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні із зазначенням розміру оплати такої роботи. При цьому, розмір оплати такої роботи не може бути меншим від гарантованого законом розміру, який визначено</p>		<p>що крім КЗпП деталізація тривалості щорічних відпусток знаходить своє розкриття у розділі II Закону України «Про відпустки».</p> <p>6. Частина 9 ст. 49^б закріплює, що у разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>Чинна редакція ч. 3 ст. 32 КЗпП закріплює, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і</p>
--	--	---	--	---

		<p>статтями 72, 106, 107, 108 цього Кодексу.</p> <p>Залучення працівника до надурочної роботи на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства.</p> <p>5. Час початку і закінчення перерви може визначатися у трудовому договорі або встановлюватися роботодавцем окремо.</p> <p>6. 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 статті 108 цього Кодексу.</p> <p>7. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), тривалість щоденної роботи (зміни) визначаються трудовим договором або встановлюються роботодавцем окремо.</p> <p>8. Конкретний період надання щорічних відпусток узгоджується</p>		<p>найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.</p> <p>Існуюча на цей час судова практика виходить з того, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці роботодавця.</p> <p>Таким чином, запропонована ч. 9 ст. 49⁶ КЗпП значно погіршуватиме положення працівників, що працюють в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, порівняно з іншими категоріями найманих працівників. Адже, проект наведеної норми надає можливість роботодавцю одноособово, без жодних обмежень, змінювати істотні умови праці працівника.</p>
--	--	---	--	--

		<p>між працівником та роботодавцем. Черговість надання відпусток може визначатися графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з працівниками.</p> <p>Необхідність та порядок повідомлення працівника про дату початку відпустки визначається трудовим договором.</p> <p>Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця на інший період здійснюється у разі письмової згоди працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором.</p> <p>Тривалість щорічної відпустки визначається трудовим договором з додержанням вимог, визначених цим Кодексом.</p>		
--	--	--	--	--

		<p>9. У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці. Необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору.</p> <p>10. 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/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.</p> <p>11. Трудовий договір укладається в письмовій формі</p>		
--	--	---	--	--

		державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або в електронній формі із застосуванням електронного підпису. За згодою сторін трудовий договір може бути перекладено іншою мовою.	
8.	<i>Стаття 49⁷ у чинному КЗпП відсутня.</i>	<p>Стаття 49⁷. Строки виплати заробітної плати в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин</p> <p>1. В умовах договірного режиму регулювання трудових відносин заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць.</p> <p>2. Трудовим договором за взаємною згодою сторін може визначатися розмір заробітної плати працівника в іноземній валюті із зазначенням еквівалента її суми в грошовій одиниці України.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про захист заробітної плати від 1949 року (№ 95).</p> <p>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</p> <p>1. Відповідно до ч. 1 ст. 12 К95 заробітна плата виплачується через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу.</p> <p>У зауваженні Комітету експертів по застосуванню</p> <p>1. Перша частина проекту ст. 49⁷ не відповідає стандартам МОП та національному законодавству.</p> <p>Положення ст. 4 P85 передбачають виплату заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць для найнятих осіб, заробітну плату яких встановлено на основі місячного або річного обчислення. В усіх інших випадках заробітна плата виплачується рідше ніж два рази на місяць.</p> <p>Відповідно до чинної редакції ч. 1 ст. 97 КЗпП оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Згідно ч. 1 ст. 115 КЗпП та ч. 1 ст. 24 Закону</p>

			<p>конвенцій та рекомендацій від 2020 року Комітет звертає увагу на те, що застосування ст. 12 С95 на практиці включає три основних елементи: 1) ефективний контроль і нагляд; 2) відповідні санкції; 3) засоби відшкодування заподіяної шкоди, включаючи справедливу компенсацію збитків, понесених в результаті затримки платежів. Комітет просить Уряд України вжити необхідних заходів для забезпечення ефективного контролю і нагляду за регулярною виплатою заробітної плати в країні, а також надати інформацію про будь-який досягнутий прогрес, в частині запровадження належних заходів, пов'язаних з забезпеченням застосування санкцій в разі невиконання або нерегулярної виплати заробітної плати. Також Комітет просить Уряд України надати пояснення щодо механізмів відшкодування шкоди, заподіяної затримкою платежів.</p> <p>Згідно ст.ст. 4 та 5 Рекомендації МОП щодо захисту заробітної плати від</p>	<p>України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>Таким чином, запропоновані зміни погіршують становище працівників порівняно з існуючим законодавством, яке передбачає виплату</p>
--	--	--	---	---

		<p>1949 року (№ 85) 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 б) 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.</p> <p>2. Відповідно до ч. 1 ст. 3 K95 заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі</p>	<p>заробітної плати рідше ніж два рази на місяць.</p> <p>Слід також зазначити, що законопроект вносить зміни лише до КЗпП та ігнорує при цьому положення спеціального закону – Закону України «Про оплату праці», що може створювати відповідні розбіжності у правозастосуванні.</p> <p>2. Друга частина проекту ст. 49⁷ відповідає стандартам МОП та національному законодавству.</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.</p> <p>В Україні не забороняється визначати в трудовому договорі заробітну плату в іноземній валюті, яка повинна бути конвертована в національну</p>
--	--	--	---

			<p>векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено.</p>	<p>валюту (гривню), за курсом Національного банку України, що діє на момент її виплати. Даний висновок підтверджується судовою практикою, наприклад, постановою Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/21776/16-ц.</p> <p>3. До загальних недоліків юридичної конструкції ч. 2 ст. 49⁷ слід віднести те, що в ній не вказано на те, що безпосередня виплата заробітної плати повинна обов'язково здійснюватися в національній валюті.</p> <p>Також, у другій частині статті вказується на можливість визначення в трудовому договорі заробітної плати в іноземній валюті лише для окремої категорії працівників (тих, на кого поширюється глава III-Б КЗпП), хоча це є можливим для всіх працівників, які відносяться до приватного сектору.</p>
9.	Стаття 49 ⁸ у чинному КЗпП відсутня.	Стаття 49⁸. Припинення трудового договору в умовах	Україна ратифікувала:	1. Положення ст. 49 ⁸ не відповідають K158 та P166

		<p>договірному режиму регулювання трудових відносин</p> <p>1. 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 цією Главою.</p> <p>2. Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, якщо інше не визначено трудовим договором.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику</p>	<p>Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158);</p> <p>Конвенцію про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 1971 року (№ 135).</p> <p>1. Відповідно до ст. 4 K158 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.</p> <p>Положення ст.ст. 5 та 6 K158 відносять до незаконних підстав для припинення трудових відносин такі причини як: членство у профспілці, відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству, тимчасова відсутність у зв'язку з хворобою або травмою та ін.</p> <p>Процедури, що застосовуються до й під час припинення трудових відносин</p>	<p>адже позбавляють працівників, що працюють в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, гарантій передбачених наведеною наведеними актами.</p> <p>Слід звернути увагу на те, що вилучення зі сфери застосування K158 є можливим за наявності: 1) обґрунтованих причин виключення; 2) проведення консультацій з відповідними організаціями працівників та роботодавців; 3) забезпечення виключеним категоріям працівників захисту, еквівалентному тому, що передбачений K158.</p> <p>2. Положення проекту ст. 49⁸ КЗпП також фактично позбавляють представників працівників, що працюють в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, відповідних механізмів захисту від звільнення (з підстав їх статусу,</p>
--	--	---	--	---

	<p>у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.</p> <p>У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через п'ять календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.</p> <p>5. Згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки, не вимагається, якщо така умова передбачена трудовим договором.</p>	<p>з ініціативи роботодавця знаходять свою деталізацію у Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166). Наприклад, відповідно до її ст. 7 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. Стаття 8 Рекомендації закріплює, 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.</p>	<p>діяльності як представників працівників, членства у профспілці або участі в профспілковій діяльності), передбачених K135.</p> <p>3. Слід також відмітити невідповідність юридичній техніці окремих положень ст. 49⁸.</p> <p>Так, КЗпП закріплює усі існуючі підстави припинення трудового договору у ст. 36. У свою чергу, розробниками не запропоновані зміни до наведеної статті, в частині відображення в ній специфіки припинення трудового договору в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин.</p> <p>У ч. 4 ст. 49⁸ розробники зазначають, що <i>«трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання</i></p>
--	--	--	--

		<p>6. Працівник і роботодавець за їх взаємною згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, окрім встановлені цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору.</p>	<p>Положення Конвенції та Рекомендації поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, що працюють за наймом.</p> <p>2. Частини 2, 4 та 5 ст. 2 K158 вказують на випадки вилучення зі сфери застосування всіх або деяких положень цієї Конвенції певних категорій осіб.</p> <p>У прямому запиті Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій від 1997 року зазначається про існування в національному законодавстві спеціальних положень, що стосуються праці членів кооперативів, до працівників колективних сільськогосподарських підприємств, приватних або державних фермерських господарств та підприємств з іноземним капіталом. В цьому випадку Комітет просить вказати, чи поширюється K158 на наведені категорії осіб або вони виключені зі сфери дії Конвенції. Якщо деякі з цих категорії виключені, Комітет просить вказати: а) причини</p>	<p><i>працівнику офіційного повідомлення». Але в цьому випадку фактично присутні дві самостійні підстави припинення трудового договору: ініціатива роботодавця та угода сторін. Адже, підписання додаткової угоди – це обоюдна домовленість сторін трудового договору, а не одностороння дія роботодавця.</i></p> <p>До речі, концепція підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору не передбачена чиним КЗпП, який в цьому випадку акцентує увагу на виданні відповідного наказу роботодавцем (див., наприклад, ст. 47 Кодексу).</p>
--	--	--	---	---

			<p>виключення; б) чи проводилися консультації з відповідними організаціями працівників та роботодавців; в) чи забезпечується цим категоріям працівників захист, принаймні, еквівалентний тому, що передбачений К158.</p> <p>3. Відповідно до ст. 1 K135 представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення.</p> <p>Крім того положення ст. 11 Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166) вказують можливість роботодавця консультуватися з представниками працівників до прийняття остаточного рішення з деяких випадків припинення трудових відносин.</p>	
10.	<p>Стаття 115. Строки виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з</p>	<p>Стаття 115. Строки виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до статей 49⁵ та 49⁷.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до статей 49⁵ та 49⁷.</p> <p>2. В проекті Закону простежується неузгодженість між ч. 4 ст. 49⁵ та ч. 4 ст. 115.</p>

<p>виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і</p>	<p>виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і</p>		<p>Так, відповідно до статті 49⁷ «заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується <u>не пізніше першого дня відпустки</u>», у свою чергу, у ч. 4 ст. 115 зазначається, що «заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується <u>не пізніше ніж за один день до початку відпустки</u>».</p>
---	---	--	---

	<p>уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p>	<p>уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p> <p>В умовах договірної режиму регулювання трудових відносин розмір заробітної плати визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівникам у строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць.</p> <p>Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за один день до початку відпустки.</p>		
Закон України «Про охорону праці»				
11.	<p>Розділ II. ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ</p> <p>Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору</p> <p>Умови трудового договору не можуть містити положень, що</p>	<p>Розділ II. ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ</p> <p>Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору</p> <p>Умови трудового договору не можуть містити положень, що</p>	Ратифіковані конвенції щодо цього питання відсутні.	Запропоновані зміни до ст. 5 Закону України «Про охорону праці» не потребують коментарів щодо відповідності конвенціям та рекомендаціям МОП.

<p>суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.</p> <p>Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.</p> <p>Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору,</p>	<p>суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.</p> <p>Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та з урахуванням особливостей договірної режиму регулювання трудових відносин, визначеного Главою III-Б Кодексу законів про працю України.</p> <p>Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору,</p>		
--	---	--	--

	<p>допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.</p> <p>Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.</p>	<p>допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.</p> <p>Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.</p>		
Закон України «Про відпустки»				
12.	<p>Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток</p> <p>...</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.</p> <p>В умовах договірною режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, визначеному цим Законом, з урахуванням особливостей, передбачених Главою III-Б Кодексу законів про працю України.</p> <p>...</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до статей 49⁵, 49⁶ та 115.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до статей 49⁵, 49⁶ та 115.</p>
Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»				

13.	<p>Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:</p> <p>...</p> <p>4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;</p> <p>...</p> <p>10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;</p>	<p>Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:</p> <p>...</p> <p>4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо з урахуванням особливостей застосування у цій частині договірному режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49⁸ Кодексу законів про працю України;</p> <p>...</p> <p>10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом та з</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до статті 49⁸.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до статті 49⁸.</p> <p>2. Слід звернути увагу на некоректність запропонованих змін до п. 4 ч. 1 ст. 38 Закону, адже проект ст. 49⁸ КЗпП стосується виключно припинення трудового договору, а не питань робочого часу, часу відпочинку, графіків змінності, надання відпусток та ін.</p> <p>3. Додане формулювання по суті нівелює перераховані вище компетенції первинної профспілкової організації.</p>
-----	---	--	--	--

	...	<p>урахуванням особливостей застосування у цій частині договірного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49⁸ Кодексу законів про працю України;</p> <p>...</p>		
--	-----	---	--	--

Окремі приклади європейського порівняльного права

Нещодавнє дослідження МОП² визначило в якості загальної тенденції реформування трудового законодавства за останні 15 років поширення захисту, передбаченого трудовим законодавством, на мікро, малі та середні підприємства. В Європі такі реформи відбулись в Німеччині у 2015 та 2017 роках та в Іспанії у 2019 році. Середні підприємства дуже рідко виключаються зі сфери застосування трудового законодавства. Більшість вибіркового виключень або особливих режимів застосовуються до мікропідприємств (на яких працює менше 10 осіб) та малих підприємств (на яких працює менше 50 осіб). Найбільш часте виключення в досліджуємих країнах стосується вимоги про створення комітету з охорони праці або призначення делегатів з охорони праці.

Спеціальне виключення із загального режиму захисту від несправедливого звільнення: справа Німеччини

Німеччина виключає підприємства зі штатом менше десяти осіб з-під механізмів захисту від звільнення. Німецька система забезпечує відносно низькі рівні захисту існування трудових відносин для працівників малих підприємств. У свою чергу, низький рівень захисту компенсується за рахунок страхування на випадок безробіття та потужних політики ринку праці та соціальної політики (Herr and Nettekoven 2018). У випадку настання звільнення певний елемент захисту може бути забезпеченим шляхом страхування на випадок безробіття, тому важливо, щоб працівники мали право на отримання допомоги незалежно від розміру підприємства. Юридична процедура колективних звільнень застосовується до підприємств, що налічують понад 20 працівників.

Обов'язок надання інформації та консультацій: В Європейському Союзі Директива 2002/14/ЄС вимагає від роботодавців інформування та проведення консультацій з працівниками щонайменше у трьох важливих сферах, незалежно від розміру підприємства: (а) розвиток компанії та економічна ситуація; (б) розвиток зайнятості; та (в) рішення, що ведуть до суттєвих змін в організації праці. Швеція, Німеччина та Іспанія мають не однакові механізми консультацій, що реалізуються через профспілки або робочі ради.

² Vargas, A. 2020. *Applying labour law to micro, small and medium sized enterprises: A comparative study in 16 countries*, ILO Working Paper 9 (Geneva, ILO)

В Німеччині виробничі ради створюються на підприємствах з більш ніж п'ятьма працівниками. В Іспанії передбачені комітети компаній на робочих місцях з більш ніж 50 працівниками і делегати від персоналу на робочих місцях, в яких зайнято менше 50, але більше 5 працівників. У Швеції існує декілька механізмів консультацій з працівниками та тривалий досвід співпраці між працівниками та адміністрацією. Оскільки більшість працівників є членами профспілок, представництво в основному здійснюється через профспілки, з якими необхідно проводити консультації з важливих рішень, що можуть торкатися працівників та компанії. Більше того, кожне підприємство, в якому працює більше 25 працівників, повинно мати представників профспілки у своєму правлінні.

Регулювання нестандартних форм зайнятості в країнах Центральної та Східної Європи³

У центрі уваги недавніх реформ трудового законодавства, зосереджених на політиках забезпечення максимальної гнучкості трудових відносин та обмеження неформальної зайнятості і незадекларованої праці, регулювання нестандартних форм зайнятості займає одне з ключових місць. У той час як стандартні трудові відносини залишалися основою трудового законодавства, ряд правових рішень для регулювання тимчасової роботи був законодавчо закріплений або запланований для закріплення, будь це розширення сфери застосування строкових трудових договорів або реєстрація тимчасових та сезонних працівників для цілей соціального забезпечення.

При належному регулюванні та дотриманні деякі нестандартні форми зайнятості можуть допомогти підприємствам швидко адаптуватися до динаміки ринку і вирішити проблему нестачі робочої сили. Що стосується пропозиції робочої сили, наведені форми зайнятості можуть полегшити доступ до ринку праці відповідним соціальним групам, таким як молодь, жінки, літні працівники, мігранти, а в деяких випадках можуть стати «трампліном» для подальшого отримання кращих робочих місць. Але, при неправильному використанні як засобу зниження витрат на робочу силу за рахунок основних трудових прав, нестандартні форми зайнятості позбавляють працівників справедливої оплати та гідних умов праці, обмежують їх доступ до соціального забезпечення, збільшують нерівність, невпевненість в роботі і доходах та створюють соціальний демпінг⁴.

Робота тимчасового характеру регулюється в основному за допомогою строкового трудового договору. До внутрішнього законодавства країн Центральної та Східної Європи були переміщені положення міжнародних стандартів, викладені в Директиві Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та СЕЕР, Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158) та Рекомендації МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166).

³ ILO. 2021. *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation*; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). – Budapest: ILO, 2021

⁴ *Non-standard Employment Around the World – Understanding challenges, shaping prospects*, ILO report, 2016.

Конвенція № 158 вимагає, щоб в законодавстві і на практиці були передбачені відповідні гарантії проти використання строкових контрактів з єдиною метою уникнути захисту від несправедливого звільнення. В Рекомендації № 166 пропонується обмежити строкові трудові договори тільки роботою, яка носить тимчасовий характер.

Рівне поводження з працівниками, що працюють за строковими трудовими договорами порівнянні з постійними працівниками та запобігання зловживанню строковими трудовими договорами є цілями Директиви Ради 1999/70/ЄС. Вона застосовується до працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, включаючи сезонних працівників, за винятком тих, які направлені агентством з тимчасового працевлаштування у розпорядження підприємства-користувача. Директива визначає під працюючим за строковим трудовим договором працівником «особу, яка уклала трудовий договір або є учасником відносин, що існують безпосередньо між роботодавцем та працівником, згідно яких закінчення трудового договору або відносин визначається об'єктивними умовами, такими як досягнення певної дати, виконання певного завдання або настання певної події». Таким чином, хоча Директива не вимагає явного пояснення об'єктивної причини укладення строкового трудового договору, вона вказує на об'єктивні умови, які повинні виправдовувати строковий трудовий договір, а саме конкретну тривалість, завдання або виникнення події.

З метою запобігання зловживанню послідовними строковими трудовими договорами, Директива Ради 1999/70/ЄС вимагає, щоб країни-члени ЄС після консультацій з соціальними партнерами встановили одне або декілька з наступних обмежень на продовження строкового трудового договору: а) об'єктивні причини, що виправдовують продовження строкових трудових договорів або відносин; б) максимальна загальна тривалість послідовних строкових трудових договорів та відносин; с) дозволена кількість продовжень.

Більшість національних правових систем визначають строковий трудовий договір як вид трудового договору, який повинен використовуватися тільки для конкретних часових завдань, тривалість або мета яких заздалегідь визначені.

Наприклад, строковий трудовий договір дозволяється законом: для заміни працівника, що перебуває у щорічній та соціальній відпустці, або є тимчасово непрацездатним; у випадку тимчасового збільшення економічної активності компанії; для сезонної роботи або виконання завдань, пов'язаних з певними проектами. Строковий трудовий договір припиняє свою дію по закону з дати, обумовленої заздалегідь, або коли мета, заради якої він був укладений, була досягнута. В цілому реформи трудового законодавства в розглянутих юрисдикціях розширили сферу дії і продовжили термін дії строкових трудових договорів. Вони можуть бути продовжені принаймні один раз при наявності об'єктивної причини, на максимальний термін, в середньому до трьох років поспіль, варіюючись від двох до п'яти років.

Спрощені форми зайнятості були розроблені і реалізовані у деяких випадках в якості політики щодо збільшення зайнятості вразливих категорій працівників, таких як молодь, жінки, низькокваліфіковані та літні працівники, але вони виявилися такими, що не відповідають мінімальному рівню трудових прав. Замість того, щоб пропонувати цим працівникам шанс вирватися з бідності, неформальності та нестабільності зайнятості, така «дешева» зайнятість часто виявляється шляхом до нескінченної відсутності гарантій зайнятості.