

Аналіз Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434–ІХ

1. У Кодексі законів про працю України:

1) статтю 3 після частини другої доповнити новою частиною такого змісту:

Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб'єктів малого та середнього підприємництва визначаються главою III-Б цього Кодексу.

Визначення «суб'єкта підприємництва» дається в частині другій ст.3 Господарського кодексу України (далі - ГК) «Господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку, є підприємництвом, а суб'єкти підприємництва – підприємцями».

Підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (ст.42 ГК).

Згідно ст.55 ГК суб'єктами малого підприємництва є:

фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Суб'єктами великого підприємництва є юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Інші суб'єкти господарювання належать до суб'єктів середнього підприємництва.

*Отже, під дію глави III-Б цього Кодексу **не підпадають** організації, установи, казенні підприємства (юридичні особи - суб'єкти господарювання), які не є суб'єктами підприємництва та суб'єктами великого підприємства.*

2) статтю 9 викласти в такій редакції:

Стаття 9. Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників

Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

Змінено назву «договори про працю» на «трудові договори» та доповнено статтю частиною другою, яка забороняє примушувати працівника до укладення трудового договору, якщо він не згоден з його умовами. Це положення витікає із ст.43 Конституції України «Використання примусової праці забороняється» та міжнародного законодавства (Загальної декларації прав людини, Міжнародних пактів про громадянські та політичні права, про економічні, соціальні культурні права та інші).

3) статтю 21 доповнити частинами четвертою і п'ятою такого змісту:

В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49⁵ цього Кодексу.

У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

Трудовий договір укладається з особою (за її згодою):

- яка приймається на роботу до роботодавця - суб'єкта малого або середнього підприємництва (на працівників, які вже працюють у роботодавця, як слідує із частини першої ст. 49-5 Закон не поширюється, крім того, для таких працівників прикінцевими положеннями не визначено і не встановлено строки по укладенню з ними трудових договорів);

- розмір заробітної плати якої за місяць становитиме понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Враховуючи частину першу ст.9 КЗпП умови трудового договору не можуть бути гіршими ніж це передбачено законодавством про працю, тому в трудовий договір не повинні включатися: додаткові обов'язки, більш посилена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання трудового договору та інші умови, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю.

В трудовому договорі можуть визначатися додаткові права працівника, додаткові відпустки, в тому числі для профспілкового навчання, професійну підготовку (перепідготовку), додаткові (більші) виплати (компенсація), що виплачується працівнику при звільненні працівника за ініціативою роботодавця, час для пошуку роботи в таких випадках тощо.

4) доповнити главою III-Б такого змісту:

ГЛАВА III-Б

СПРОЩЕНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття 49⁵. Особливості застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин

Спрощений режим регулювання трудових відносин (далі - спрощений режим) застосовується до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Спрощений режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Для цілей застосування цієї статті середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за даними відповідної статистичної звітності, в якій зазначається відповідний показник.

Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі.

Спрощений режим може застосовуватися до трудових відносин, що виникають з дня набрання чинності Законом №2434 при прийнятті особи на роботу з роботодавцем у якого станом на 31 грудня 2021 року середня кількість працівників складає 250 або менше осіб. Цей показник визначається за даними форм державного статистичного спостереження № 1-ПВ "Звіт із праці", затверджених наказом Державної служби статистики України (далі – Держстат).

Трудовий договір укладається з особами, яких приймають на високооплачувану роботу навіть до роботодавця, який є суб'єктом великого підприємництва (середня кількість працівників більше 250 працівників).

З 1 січня 2022 року мінімальна заробітна плата становить 6500 грн, отже, якщо особу приймають на роботу із заробітною платою більшою за 52 000 грн за домовленістю з ним укладається трудовий договір. З 1 жовтня зростає мінімальний розмір заробітної плати (6700 грн), тож з 1 жовтня п.р. трудовий договір може бути укладений з особою, яку приймають на роботу із зарплатою 53 600 грн.

Роботодавець не може примушувати працівника до укладення трудового договору. Тож, якщо роботодавець відмовив особі у прийнятті на роботу, з мотивів відмови її від підписання трудового договору, таке рішення роботодавця можна оскаржити до Держспраці або до суду.

Отже, якщо роботодавець пропонує особі укласти трудовий договір, з поширенням на неї спрощеного режиму трудових відносин, особа може погодитися, якщо умови трудового договору є більш сприятливими, ніж положення діючого законодавства або відмовитися, якщо вони не задовольняють її, і тоді на неї поширюватимуться норми КЗпП.

Вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим.

Обов'язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності стосовно персоналу до державних органів покладається на роботодавця.

Це положення скасовує для роботодавця, який застосовує спрощений режим вимоги щодо прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, ведення кадрової документації з питань, які врегульовані трудовим договором з працівником. Разом з тим, виникають питання щодо ведення обліку трудової діяльності у паперовій формі, прийняття наказів (розпоряджень), особової картки ф. П-2 та заповнення паперових трудових книжок, поки їх не сканували та не передали до ПФУ і в подальшому за бажанням працівника, виконання роботодавцями - суб'єктами малого і середнього підприємництва вимог інших законів.

Відповідно до Збірника уніфікованих форм організаційно-розпорядчих документів до організаційної документації належать: структура і штатна чисельність, штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадова інструкція тощо. До розпорядчої: накази (розпорядження), зокрема з кадрових питань: прийняття на роботу, про переведення, про звільнення, про надання відпустки тощо.

Тож якщо роботодавець не буде затверджувати штатний розпис, неможливо буде встановити наявність вакансій, якщо не буде видавати накази (розпорядження) - неможливо буде внести запис до трудової книжки і т.д.

Згідно із Законом України «Про державну статистику» - всі юридичні особи, мають надавати статистичну інформацію, у тому числі зі статистики кількості працівників. За

цією інформацією визначається категорія суб'єкта підприємництва (малий, середній чи великий).

Відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 №286 форми державних статистичних спостережень на підприємствах заповнюються на основі типових форм первинної облікової документації.

До первинної облікової документації для визначення кількісного складу працівників належать:

наказ (розпорядження) про прийом на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору;

особова картка;

наказ (розпорядження) про надання відпустки;

табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати тощо.

На нашу думку, роботодавець має видавати накази (розпорядження), так як наприклад, у трудовому договорі зазначається право на відпустку, порядок її надання, а наказ про відпустку, підтверджує факт її надання, наказ про роботу у вихідний – підтверджує залучення працівника до роботи у певний вихідний день.

Крім того, як роботодавець вестиме документацію, якщо не всі працівники погодилися на спрощений режим.

Цікаво дізнатися позицію Мінекономіки з цього приводу.

В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III 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 встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом.

Статтею 22 КЗпП передбачено, що будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Тому в разі внесення до трудового договору додаткових підстав розірвання трудового договору, ніж це передбачено КЗпП, а також інших умов, які погіршують становище працівника, суперечать нормам КЗпП, вони будуть вважатися недійсними, як це і передбачено ст.9 КЗпП.

В умовах спрощеного 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:

1) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток;

Відповідно до ст.79 КЗпП та ст.12 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. При спрощеному режимі ця умова відсутня, тобто відпустка може бути поділена, наприклад, на частини по 2 – 3 дні.

2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором;

Ініціатором відпустки може бути лише працівник, роботодавець не може примушувати працівника до написання заяви на відпустку без збереження заробітної плати, але на практиці такі випадки непоодинокі. Тож у разі підписання працівником трудового договору з такою умовою, для нього існує чималий ризик залишитися без оплати на тривалий термін.

3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

Вважаємо, що внесення до трудового договору умови про виплату заробітної плати за час відпустки після її початку або по закінченні погіршує становище працівника в порівнянні з законодавством про працю, тому ця умова вважається недійсною відповідно до ст.9 КЗпП, такої ж думки Мінекономіки (коментар до ЗУ №2352 від 01.08.2022).

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

Трудові відносини між працівниками та роботодавцями в умовах спрощеного режиму, які не врегульовані положеннями цієї глави та/або умовами трудового договору, регулюються відповідними положеннями цього Кодексу.

Стаття 49⁶. Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

Регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, на яких поширюється спрощений режим, здійснюється трудовим договором.

За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи.

У разі якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у визначений в договорі строк або після завершення виконання робіт.

Істотними умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу) або іншого місця роботи, якщо виконання своїх обов'язків працівником здійснюється на умовах дистанційної роботи;

2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору;

3) обов'язки працівника;

4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні);

5) режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час;

6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри їх оплати);

7) гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик;

8) умови праці;

- 9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- 10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником;
- 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 строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу;
- 12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору;
- 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;
- 14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів;
- 15) компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- 16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу)), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати.

Трудовий договір за домовленістю між працівником та роботодавцем може передбачати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, неробочі і вихідні дні із зазначенням розміру оплати за таку роботу. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим від розміру, визначеного статтями 72, 106, 107, 108 цього Кодексу.

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

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.

У 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.

Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної із сторін).

За згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг".

В умовах воєнного стану положення трудового договору застосовуються в тій частині, що не суперечать законодавству щодо регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, якщо інше не встановлено домовленістю сторін.

В трудовому договорі мають бути враховані всі його істотні умови визначені частиною четвертою ст. 49-б, крім того роботодавець має виконати ст.29 КЗпП, яка зобов'язує його до початку роботи в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Вважаємо, що ці положення мають бути внесені до трудового договору.

Частини п'ята і шоста цієї статті погіршують становище працівника, так як згідно зі ст. 62 КЗпП роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті, тому умовами трудового договору не можуть передбачатися інші підстави залучення працівників до роботи ніж передбачені законодавством.

В пункті 11 частини четвертої цієї статті передбачено повідомляти працівника про зміну істотних умов праці не пізніше строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу.

Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136 (далі-Закон №2136) у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Частиною другою ст.3 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 №2352 (далі-Закон №2352) встановлено, що у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов».

Частина шоста ст.49-6 цього Закону зобов'язує роботодавця при застосуванні спрощеного режиму у разі погіршення істотних умов праці повідомляти працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці, а необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору.

Так як, обидва Закони цієї і Закон №2136, зі змінами внесеними Законом №2352 діють у період дії воєнного часу виникла колізія у процедурі повідомлення про зміну істотних умов праці.

Частина шоста цієї статті дозволяє роботодавцю залучати працівників без дозволу профкому, але з обов'язковим його інформуванням, так як ст.64 КЗпП (в новій редакції)

зобов'язує роботодавця до залучення працівника до надурочних робіт поінформувати про це виборний орган первинної профспілкової організації.

Частина одинадцята ст. 49-6 дозволяє за домовленістю сторін вносити до трудового договору положення які суперечать законодавству щодо регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, тобто цьому Закону, Законам №2136 і №2352 та іншим, які прийняті на період дії воєнного часу. Тобто умови зазначених законів, які призупиняють на період воєнного часу норми КЗпП можна і не застосовувати.

Стаття 49⁷. Строки виплати заробітної плати в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

В умовах спрощеного режиму заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Аналогічна норма внесена в частину четверту статті 115 КЗпП.

Стаття 49⁸. Припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин

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.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених цим Кодексом, здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше:

- 1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;
- 2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;
- 3) трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;
- 4) п'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

У цілях цієї статті застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день розірвання трудового договору.

Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.

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 сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.

В умовах спрощеного режиму норми статті 43 цього Кодексу не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Працівник і роботодавець за їх згодою можуть визначати у трудовому договорі також інші, крім встановлених цим Кодексом, підстави припинення або розірвання трудового договору.

Сьома частина цієї статті надає право працівнику і роботодавцю за їх згодою визначати у трудовому договорі інші підстави припинення або розірвання трудового договору, ніж встановлені КЗпП. У разі розірвання трудового договору з працівником, з таких підстав, передбачено спрощений порядок звільнення працівника.

Роботодавець в умовах спрощеного режиму має право звільнити працівника, з підстав, не передбачених КЗпП, без попередження, без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, але з виплатою компенсації, розмір якої залежить від стажу роботи працівника у цього роботодавця.

Якщо працівник не згоден та відмовляється підписати додаткову угоду, роботодавець розриває трудовий договір в односторонньому порядку, для цього йому достатньо направити повідомлення із зазначенням причини, з якої він розриває трудовий договір, у спосіб визначений трудовим договором або засобами поштового зв'язку. В такому випадку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через 7 календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника, тобто якщо працівник не отримав повідомлення, так як був відсутній за місцем проживання, наприклад, знаходився у відпустці, він все одно буде звільнений через 7 календарних днів після надходження повідомлення до поштового відділення.

Такі нововведення на нашу думку порушують не лише ст. 22 Конституції України «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод», але і міжнародне законодавство.

Так, відповідно до Конвенції №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982, ратифікована 04.02.1994 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.

Законні підстави, це підстави передбачені законом, отже, роботодавець не може звільнити працівника з роботи з підстав не передбачених КЗпП.

У ст.5 Конвенції №158 та п.5 Рекомендації №166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982р. зазначено причини, які не можуть бути підставами для припинення трудових відносин:

- членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;

- намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;

- подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;

- раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;

- відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству;

- вік, залежно від національних законодавства і практики, що стосуються виходу на пенсію;

- відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадських обов'язків відповідно до національних законодавства і практики;

- тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з захворюванням або травмою. Визначення того, що є тимчасовою відсутністю на роботі, міра потреби в медичному свідченні й можливі обмеження застосування цього пункту мають визначатися законодавством, колективним тощо.

Згідно зі статтею 8-1 КЗпП якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Виходячи з аналізу зазначених міжнародних норм внесення інших підстав припинення трудового договору, ніж передбачено законодавством є незаконним. Трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірваний лише у випадках передбачених статтями 40, 41 КЗпП.

Особливості звільнення окремих категорій працівників, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

5) статтю 62 доповнити частиною четвертою такого змісту: "Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня";

Статтю 62 КЗпП доповнили новою частиною відповідно до якої до залучення працівників до надурочних робіт роботодавець має поінформувати про це профспілковий комітет. Разом з тим, наразі є діючою ст. 64 КЗпП, яка говорить про те, що надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу профкому. Виходячи із зазначених змін роботодавець спочатку інформує профком про залучення працівників до надурочної роботи, а потім чекає на дозвіл.

А при спрощеному режимі – залучає працівників до надурочної роботи без дозволу профкому, після інформування (частина шоста ст.49-б цього Закону).

б) частину четверту статті 115 замінити двома новими частинами такого змісту:

В умовах спрощеного режиму розмір заробітної плати визначається трудовим договором з урахуванням встановленого законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівнику у строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

Зміни внесені до ст.115 КЗпП внесли суперечність між частинами першою та четвертою цієї статті. В частині першій зазначається, що заробітна плата виплачується працівникам 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. В частині четвертій - відсутня вимога про розрахунок до 7 числа наступного місяця.

Закон набрав чинності 19 серпня 2022 року, його норми застосовуються на період дії воєнного часу і втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Правовий інспектор праці
Галина Просяник
26.08.2022