



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № _____ від _____

Про погодження проекту акта

**Міністерство економічного
розвитку і торгівлі України**

Міністерство фінансів України

**Державна регуляторна служба
України**

**Державна служба України з
питань праці**

Міністерство соціальної політики надсилає на погодження проект Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” та керуючись положеннями § 38 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950 (зі змінами), просить погодити законопроект протягом п’яти робочих днів.

Додаток: на 103 арк.

Заступник Міністра

Л. Попова

Олексій Назаренко, 289-47-32

Міністерство соціальної політики України
2597/0/2-19/52 від 07.02.2019



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є** :

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375, із наступними змінами):

1) у тексті слова „власник”, „власник або уповноважений ним орган”, „власник та уповноважений ним орган”, „власник, або орган уповноважений власником”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган”, „власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа”, „власник або уповноважений ним орган підприємства, об'єднання, структурного підрозділу”, „власник або уповноважений ним орган підприємства”, „власник або уповноважений ним орган чи фізична особа” в усіх відмінках і формах числа замінити словом „роботодавець” у відповідному відмінку та числі;

2) у тексті крім частини шостої статті 235 слова „фізична особа”, „власник – фізична особа”, „фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю”, „фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,” у всіх відмінках і формах числа замінити словами „фізична особа, яка використовує найману працю,” у відповідному відмінку та числі;

3) статтю 3 викласти в такій редакції:

„Стаття 3. Регулювання трудових відносин та відносин, не пов'язаних з трудовими

Трудові відносини між працівником та роботодавцем регулюються законодавством про працю.

Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби, визначаються спеціальними законами.

Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються законодавством про працю, якщо це передбачено їхнім статутом (положенням).

Особливості застосування законодавства про працю до окремих категорій фізичних осіб можуть встановлюватися законом.

Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, та осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених спеціальними законами.

Відносини членів виробничих кооперативів, фермерських господарств регулюються законодавством про працю у випадках, якщо це передбачено їхнім статутом.”;

4) назву глави III викласти в такій редакції:

„Глава III

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР”;

5) статтю 21 викласти в такій редакції:

„Стаття 21. Трудові відносини

Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи під керівництвом та контролем роботодавця з обов’язковим дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку.

Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

Працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем.

Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір або встановлення у визначеному законодавством порядку факту наявності трудових відносин.”;

б) доповнити статтями 21¹–21² такого змісту:

„Стаття 21¹. Трудовий договір

Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Стаття 21². Ознаки наявності трудових відносин

Робота (послуга) є такою, що виконується (надається) в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності трудових відносин:

1) періодично (два і більше разів) особі надається винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;

2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;

3) винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є єдиним джерелом доходу особи або становить 75 і більше відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців;

4) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;

5) особа виконує роботи (надає послуги) подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;

6) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;

7) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою.

Особа, яка виконує роботу (надає послуги), що має (мають) три і більше ознак наявності трудових відносин, без укладення трудового договору, може звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, для встановлення факту наявності трудових відносин.

Факт наявності трудових відносин встановлюється посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці, за результатами здійснення заходів державного контролю.

Факт наявності трудових відносин може встановлюватися в судовому порядку. Обов'язок доказування відсутності трудових відносин покладається на відповідача.

До відносин, які визнано трудовими, застосовуються норми цього Кодексу з дня початку виконання працівником роботи, що встановлений судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про

працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

У разі встановлення факту наявності трудових відносин працівник і роботодавець зобов'язані укласти трудовий договір у порядку, визначеному частиною третьою статті 24 цього Кодексу.”;

7) статтю 23 викласти в такій редакції:

„Стаття 23. Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
2) строковим, що укладається на визначений строк, установлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається:

1) на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;

2) для виконання робіт, пов'язаних із тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;

3) за ініціативою працівника;

4) в інших випадках, передбачених законом.”;

8) частину третю статті 24 замінити частинами такого змісту:

„Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово інформує працівника про його направлення.”.

У зв'язку з цим частини п'яту – шосту вважати, відповідно, частинами шостою – сьомою;

9) статтю 25¹ викласти в такій редакції:

„Стаття 25¹. Обмеження спільної роботи родичів

Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.”;

10) у статті 36:

частину третю викласти в такій редакції:

„Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.”;

частину четверту виключити;

11) доповнити статтею 36¹ такого змісту:

„Стаття 36¹. правонаступництво у трудових відносинах

Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, передачі підприємства, установи, організації, цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів в оренду, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення).

Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин, передачі його в оренду, що впливатимуть на права працівників.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі її відсутності – вільно обраних представників (представника) працівників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступник зобов'язаний надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі її відсутності – вільно обраним представникам (представнику) працівників інформацію, передбачену частиною другою цієї статті, не пізніше ніж до початку дії економічних, технологічних, структурних змін або змін аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або законом.”;

12) статтю 42¹ після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

„Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації власником або уповноваженим органом

власника підприємства, установи, організації, створеного (створеної) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації, яке (яка) продовжує той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що й ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.”

У зв'язку з цим частини другу – третю вважати, відповідно, частинами третьою – четвертою;

13) у частині другій статті 184 слова „власник або уповноважений ним орган зобов'язані” замінити словами „роботодавець зобов'язаний”;

14) у частині другій статті 227 слова „власника або представників уповноваженого ним органу” замінити словами „роботодавця або його представників”;

15) у частині першій статті 259 слова „юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями” замінити словом „роботодавцями”;

16) у статті 265:

абзаци перший і другий частини другої замінити абзацами такого змісту:
„Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин при сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, меншому за мінімальний страховий внесок, – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин за умови сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок, – у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений роботодавцем – у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої

законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;”.

У зв'язку з цим абзаци третій – восьмий вважати, відповідно, абзацами п'ятим – десятим;

в абзаці дев'ятому слово „шостим” замінити словом „восьмим”, слова „абзаци другому” замінити словами „абзацах другому – четвертому”;

в абзаці десятому слово „сьомим” замінити словом „дев'ятим”;

після частини п'ятої доповнити новою частиною такого змісту:

„Штраф, зазначений в абзаці третьому частини другої цієї статті, не накладається у разі виявлення такого порушення вперше за умови виконання припису про його усунення в установленій у приписі строк.”.

У зв'язку з цим частини шосту, сьому вважати, відповідно, частинами сьомою, восьмою.

2. У Цивільному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., №№ 40–44, ст. 356, із наступними змінами):

1) у статті 837:

у частині третій слова „спеціальний дозвіл” замінити словами „відповідний документ дозвільного характеру”;

після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту:

„4. Договір підряду (субпідряду) про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпекою або там де є потреба у професійному доборі, укладається з підрядником (субпідрядником), який здійснює підприємницьку діяльність.”.

У зв'язку з цим частину четверту вважати частиною п'ятою;

2) статтю 901 доповнити новою частиною такого змісту:

„3. Договір про надання послуг про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров'я, роботу з підвищеною небезпекою або там де є потреба у професійному доборі, укладається з виконавцем, який здійснює підприємницьку діяльність.”.

3. Частину другу статті 81 Цивільного процесуального кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2004, №№ 40–41, 42, ст. 492, із наступними змінами) викласти в такій редакції:

„2. У справах про дискримінацію або встановлення факту наявності трудових відносин позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація або трудові відносини мали місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.”

II. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його офіційного опублікування.


2. Установити, що протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом сторони укладеного на загальних засадах цивільного законодавства договору про виконання робіт (надання послуг), що мають три і більше ознак наявності трудових відносин, зобов'язані укласти трудовий договір.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк із дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їхніх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова
Верховної Ради України**



Решає Р.О.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці”

Мета: визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановлення принципу презумпції їх наявності; зміна підходу до штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)

1. Підстава розроблення проекту акта

На виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) постановою Верховної Ради України „Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України” від 11.12.2014 № 26-VIII схвалено Програму діяльності Кабінету Міністрів України.

Одним з основних завдань зазначеної Програми є реформування законодавства про працю з метою приведення його у відповідність до трудового права Європейського Союзу.

Середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду до 2020 року, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р, передбачено наближення трудового законодавства до європейських норм.

Законопроект „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” (далі – проект акта) розроблено в межах пропозицій Мінсоцполітики для включення до Плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік з урахуванням Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198 від 31.05.2006.

Крім того, згідно із додатком XL до Глави 21 „Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” Розділу V „Економічне і галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов’язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до положень Директиви № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Аналіз чинного законодавства про працю і законодавства, що регулює цивільні відносини, та численні звернення громадян до Мінсоцполітики щодо

зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків також відноситься використання найманої праці без оформлення договірних відносин („в чорну”), здійснення фіктивної самозайнятості), засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.

Це пов'язано з тим, що особа, яка виконує роботу, що за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, не забезпечується необхідним соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).

Принцип презумпції наявності трудових відносин полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України встановлюється сім ознак наявності трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір.

З метою зменшення ризиків для життя та здоров'я осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів (в тому числі тих, під які маскуються трудові відносини), слід передбачити необхідність наявності у них статусу суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

На сьогодні відсутнє чітке правове регулювання обов'язку роботодавця продовжувати дію трудового договору у разі передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформування роботодавцем працівників та їх представників про заплановану дату такої передачі.

У зв'язку з цим та з метою посилення правового захисту працівників, враховуючи роль трудового колективу у діяльності підприємства, установи, організації або фізичної особи, що використовує найману працю, необхідно визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа.

Крім цього необхідно визначити процедуру інформування працівників та їх представників про дату правонаступництва.

У КЗпП для позначення сторони трудового договору, що виступає у ролі особи, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, використовуються більше десяти термінів, що на практиці призводить до різноміслючачень при визначенні прав та обов'язків сторін трудового договору.

Крім того у багатьох нормах КЗпП при визначенні правового статусу сторони трудового договору, що виступає у ролі роботодавця, відсутні фізичні особи, які використовують найману працю.

З метою уніфікації понятійного апарату КЗпП слід визначити роботодавцем власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особу) чи фізичну особу, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

3. Суть проекту акта

Проектом акта пропонується: визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин; визначити у КЗпП правонаступництво у трудових відносинах, процедуру інформування працівників та їх представників про дату та причини такого правонаступництва; ввести у КЗпП термін „роботодавець” під яким розуміється власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, які в межах трудових відносин використовують найману працю.

З метою стимулювання укладення трудових договорів, якщо при виконанні роботи (наданні послуг) на підставі цивільно-правових договорів є ознаки наявності трудових відносин, проектом акта пропонується удосконалити підстави для укладення строкових трудових договорів та змінити законодавчий підхід до застосування штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору.

Крім того проектом акта пропонується зобов'язати осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів, мати статус суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

4. Правові аспекти

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють відносини у цій сфері є КЗпП, Цивільний кодекс України та Цивільний процесуальний кодекс України.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Прийняття проекту акта не потребуватиме додаткових фінансових та інших витрат із Державного бюджету України.

6. Прогноз впливу

Реалізація акта за предметом правового регулювання вплине на ринкове середовище, забезпечення прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян і держави.

Реалізація акта за предметом правового регулювання не вплине на розвиток регіонів, ринок праці, громадське здоров'я, екологію та навколишнє природне середовище.

6¹. Стратегічна екологічна оцінка

Проект акта не затверджує документів державного планування і не стосується особливостей, передбачених Законом України „Про стратегічну екологічну оцінку”.

7. Позиція заінтересованих сторін

Реалізація проекту матиме вплив на інтереси: осіб, які виконують роботу, що містить ознаки трудових відносин, без укладення трудового договору; осіб, які використовують найману працю без оформлення трудових договорів; посадових осіб Державної служби України з питань праці та органів місцевого самоврядування, яким делеговані функції щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; працівників підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю; громадян України вцілому.

Прогноз впливу реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін додається.

Проект акта стосується соціально-трудової сфери та потребує проведення консультацій із уповноваженими представниками всеукраїнських профспілок, їхніх об'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Проект акта не стосується: питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку; прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій з всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їхніми спілками; сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує проведення консультацій з Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

8. Громадське обговорення

Проект акта оприлюднено на офіційному веб-сайті Міністерства соціальної політики в розділі „Нормативна база. Проекти нормативних актів” для проведення консультацій з громадськістю.

9. Позиція заінтересованих органів

Проект акта потребує погодження з Міністерством фінансів, Міністерством економічного розвитку і торгівлі, Державною регуляторною службою, Державною службою з питань праці.

10. Правова експертиза

Проект акта потребує проведення правової експертизи Міністерством юстиції.

11. Запобігання дискримінації

У проекті акта відсутні положення, що містять ознаки дискримінації.

Проект акта не потребує проведення громадської антидискримінаційної експертизи.

11'. Відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У проекті акта відсутні положення, які порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

12. Запобігання корупції

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

Проект акта не потребує проведення громадської антикорупційної експертизи.

13. Прогноз результатів

Прийняття акта надасть можливість контролюючим органам та органам, що розглядають трудові спори, однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення договірних відносин. В таких випадках особи, які використовують найману працю, будуть зобов'язані забезпечувати працюючих осіб соціальним пакетом та виконувати податкові зобов'язання.

Заступник Міністра



Л. Попова

7 лютого 2019 року

ПРОГНОЗ ВПЛИВУ

реалізації Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці” на ключові інтереси заінтересованих сторін

1. Суть проекту акта: визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановлення принципу презумпції їх наявності; новий законодавчий підхід до застосування штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України

2. Вплив на ключові інтереси заінтересованих сторін:

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)	Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
1. Особи, які виконують роботу, що містить ознаки трудових відносин, без укладення трудового договору	Стабільна оплачувана робота	Позитивний короткостроковий вплив (до середньострокового року)	Встановлення факту наявності трудових відносин зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, що посилює її правовий захист від незаконного звільнення та не виплати (несвоєчасної виплати) заробітної плати
	Ухилення від виконання громадських чи	Негативний	Позитивний
			На практиці відмова особи, яка виконує роботу, що містить ознаки трудових відносин, без

	Гнучкість умов трудового договору	Позитивний	Позитивний	Удосконалення підстав для укладення строкових трудових договорів
3. Посадові особи Державної служби України з питань праці та органів місцевого самоврядування, яким делеговані функції щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю	Належні умови для виконання функцій реалізації політики у сфері охорони праці та нагляду за дотриманням роботодавцями законодавства про працю	Позитивний	Позитивний	Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин надасть змогу інспекторам праці однозначно як кваліфікувати відносини трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення договірних відносин
4. Працівники підприємств, установ, та організацій фізичних осіб, які використовують найману працю	Продовження трудових відносин після правонаступництва роботодавця	Позитивний	Позитивний	Встановлення на законодавчому рівні правонаступництва у трудових відносинах та визначення процедури інформування працівників, їх представників про дату та причини правонаступництва забезпечуватиме для трудового колективу прозорість та зрозумілість процесу передачі бізнесу, підприємства, установи, організації новому власнику та посилить правовий захист працівників від незаконного звільнення

5. Громадяни України	Соціальне благополуччя	Позитивний	Позитивний	<p>Наслідком легалізації трудових відносин стане зростання офіційної зайнятості населення шляхом збільшення кількості укладених трудових договорів. У зв'язку з цим відбуватиметься економічне зростання, яке сприятиме забезпеченню соціальних потреб громадян України</p>
	Соціальна справедливість на ринку праці	Позитивний	Позитивний	<p>Встановлення принципу презумпції наявності трудових відносин унеможливить маскування трудових відносин під договори цивільно-правового характеру. Необхідність укладення трудового договору, якщо є ознаки наявності трудових відносин у роботі, що виконується (послуги, що надаються) особою, сприятиме встановленню соціальної справедливості.</p> <p>Крім того, запровадження диференційованого підходу до відповідальності за використання нелегальної праці визначає різні розміри штрафних санкцій в залежності від ступіню тяжкості правопорушення.</p>

ВИСНОВОК
про проведення гендерно-правової експертизи
проекту Закону України
„Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення
захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої
праці”

Проект нормативно-правового акта розроблено Міністерством соціальної політики України.

1. Перелік міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюцій міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів, використаних під час проведення експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, 1966 рік; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 рік; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979 рік; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 рік та протоколи до неї; Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 рік; Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, 2005 рік; Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 рік; Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 рік; Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, 1965 рік; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, 1966 рік; Рамкова конвенція про захист національних меншин, 1995 рік; Загальна декларація прав людини, 1948 рік; Пекінська декларація, 1995 рік; Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН „Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин”, 1992 рік.

2. Перелік актів законодавства, використаних під час експертизи.

Під час проведення гендерно-правової експертизи проекту нормативно-правового акта застосовувалися: Конституція України, Закони України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, „Про запобігання та протидію домашньому насильству”, „Про протидію торгівлі людьми”.

3. Наявність або відсутність положень проекту нормативно-правового акта, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Проведення аналізу положень проекту нормативно-правового акта, які можуть порушувати принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті нормативно-правового акта відсутні положення, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Директор Юридичного департаменту
Міністерства соціальної політики України**



О. Туліна

**Заступник Міністра соціальної політики
України з питань європейської інтеграції**



О. Чуркіна

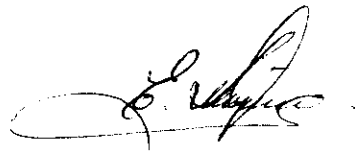
7 лютого 2019 р.

ВИСНОВОК
про проведення антидискримінаційної експертизи
проекту Закону України „Про внесення змін до деяких
законодавчих актів України щодо захисту прав працівників та
протидії застосуванню незадекларованої праці”

Проект акта розроблено Міністерством соціальної політики України.

У проекті акта відсутні положення, які містять ознаки дискримінації.

Директор
Юридичного департаменту



О. Туліна

”7” лютого 2019 р.

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ

проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці”

I. Визначення проблеми

Ключова проблема, яку передбачається розв'язати шляхом державного регулювання, полягає у необхідності легалізації трудових відносин коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах або без оформлення відповідно до законодавства відносин між сторонами.

Причиною виникнення проблеми є зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків відноситься використання найманої праці без оформлення договірних відносин („в чорну”), здійснення фіктивної самозайнятості), засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин.

Зазначений принцип полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) встановлюється сім ознак наявності трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами.

Факт наявності трудових відносин встановлюватиметься судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

Крім того з метою зменшення ризиків для життя та здоров'я осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів (в тому числі тих, під які маскуються трудові відносини), слід передбачити необхідність наявності у них статусу суб'єкта підприємницької діяльності при виконанні робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

Важливість проблеми полягає в тому, що вона має загальнонаціональний характер, впливає на економічне та соціальне благополуччя України.

Групи (підгрупи), на які проблема справляє вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	так	
Держава	так	
Суб'єкти господарювання,	так	

у тому числі суб'єкти малого підприємництва

так

Проблема не може бути врегульована ринковими механізмами, оскільки необхідно з урахуванням Рекомендацій Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198 від 31.05.2006 визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин; удосконалити підстави притягнення до відповідальності за використання найманої праці без укладення трудового договору.

Головними діючими регуляторними актами в цій сфері є КЗпП та Цивільний кодекс України.

II. Цілі державного регулювання

Цілями державного регулювання є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин, ознак наявності трудових відносин, принципу презумпції їх наявності; удосконалення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1: Відсутність регулювання	Залишити законодавство без змін. Відсутність змін спонукатиме заінтересованих сторін і надалі зловживати правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору.
Альтернатива 2: Часткове регулювання	Визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та встановити принцип презумпції їх наявності.
Альтернатива 3: Повноцінне регулювання	Визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин. При цьому запровадити диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Зазначене надасть змогу контролюючим органам однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору, проте де-факто виконує її на інших

	юридичних підставах або без оформлення договірних відносин.
--	---

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей

Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є суттєве недоотримання коштів бюджетами всіх рівнів та соціальними фондами у зв'язку з несплатою податків.
Альтернатива 2	Незначні. Створюються належні умови для виконання Держпраці функцій з реалізації політики у сфері нагляду за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові може спонукати осіб, які використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин („в чорну”). Зазначене ускладнить виявлення та покарання осіб, відповідальних за використання найманої праці	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є недоотримання коштів бюджетами всіх рівнів та соціальними фондами у зв'язку з несплатою податків.

	укладення трудових договорів.	
Альтернатива 3	Значні. Запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Зазначений підхід сприятиме перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові в добровільному або примусовому порядку.	Відсутні. Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджету та соціальних фондів шляхом сплати податків за використання найманої праці в межах трудових відносин.

Оцінка впливу на сферу інтересів громадян

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Наслідком використання найманої праці без оформлення трудових договорів є відсутність забезпечення особи, яка виконує роботу (надає послуги), що за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, необхідним соціальним пакетом (зокрема, відпустками, лікарняними, наявністю гарантій та компенсацій щодо збереження місця роботи, посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантій спрямованих на охорону материнства та ін.).
Альтернатива 2	Відсутні.	Незначні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій

		<p>необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові може спонукати осіб, які використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин.</p> <p>Зазначене знизить правовий захист громадян, оскільки їх діяльність опиниться поза державним регулюванням.</p>
Альтернатива 3	<p>Значні.</p> <p>Легалізація трудових відносин забезпечуватиме стабільне надходження коштів до бюджетів та соціальних фондів у зв'язку з сплатою податків.</p> <p>Зазначене позитивно відобразиться на економічному та соціальному благополуччі населення України.</p> <p>Крім того, зменшиться кількість нещасних випадків при виконанні робіт (наданні послуг) особами в межах цивільно-правових договорів.</p>	Відсутні.

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання

Показник	Великі	Середні	Малі	Мікро	Разом
Кількість суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, одиниць*	399	15254	1789406	1737082	1805059
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	0,02	0,85	99,13	96,23	100

* - показники кількості суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, наведені з посиланням на офіційні дані Державної служби статистики України. Показники наведені без урахування результатів діяльності фізичних осіб-підприємців, банків, бюджетних установ, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Значні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в межах цивільних відносин штрафні санкції залишаються на високому рівні. Крім того, обмеженість підстав для встановлення трудових відносин на визначений строк може спричинити додаткові витрати роботодавців при укладенні трудових договорів на невизначений строк.
Альтернатива 2	Відсутні.	Значні. Без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в межах цивільних відносин штрафні санкції залишаються на високому рівні. Крім того, обмеженість підстав для встановлення трудових відносин на визначений строк може спричинити додаткові витрати роботодавців при укладенні трудових договорів на невизначений строк.

Альтернатива 3	Значні. Запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами. Крім того, удосконалюються підстави для укладення строкових трудових договорів.	Відсутні.
----------------	---	-----------

Внаслідок дії регуляторного акта додаткових витрат суб'єктів господарювання та витрат на адміністрування регулювання не передбачається.

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)		Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1	1		Цілі прийняття регуляторного акта, які не можуть бути досягнуті
Альтернатива 2	2		Цілі прийняття регуляторного акта, які можуть бути досягнуті частково
Альтернатива 3	4		Цілі прийняття регуляторного акта, які можуть бути досягнуті повною мірою
Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Відсутні	Значні	Третє місце в рейтингу. Найменша кількість переваг при наявності суттєвих загроз.

Альтернатива 2	Незначні	Значні	Друг місце в рейтингу. Наявні переваги і ризики.
Альтернатива 3	Значні	Відсутні	Перше місце в рейтингу. Найбільша кількість переваг при мінімальних ризиках.
Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи		Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 1	Альтернатива 1 залишає існуючу ситуацію без змін, що спонукатиме заінтересованих сторін і надалі зловживати правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору. Під ризиком знаходиться життя та здоров'я осіб, які без статусу суб'єкта підприємницької діяльності виконують роботи або надають послуги на підставі деяких видів цивільно-правових договорів.		X
Альтернатива 2	Встановлюючи принцип презумпції наявності трудових відносин Альтернатива 2 надасть змогу інспекторам праці однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах. При всіх перевагах Альтернативи 2 без удосконалення підстав накладення штрафних санкцій необхідність перекваліфікації цивільно-правових договорів у трудові спонукатиме осіб, які		X

	використовують найману працю, переводити відносини з працівниками у тінь шляхом використання нелегальної праці без оформлених відповідно до законодавства відносин.	
Альтернатива 3	<p>Встановлюючи принцип презумпції наявності трудових відносин Альтернатива 3 надасть змогу інспекторам праці однозначно кваліфікувати відносини як трудові у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах укладеного трудового договору, проте де-факто виконує її на інших юридичних підставах.</p> <p>Альтернатива 3 запроваджує диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами.</p> <p>Крім того Альтернатива 3 забезпечить зменшення кількості нещасних випадків при виконанні особами в межах деяких цивільно-правових договорів робіт з важкими, шкідливими умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, робіт з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.</p>	X

V. Механізми та заходи, які забезпечать розв'язання визначеної проблеми

У статті 265 КЗпП запроваджується диференційований підхід до розміру штрафних санкцій за використання найманої праці без укладення трудового договору в залежності від наявності оформлених відповідно до законодавства відносин між сторонами та розміру сплаченого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.