

Уже два місяці поспіль обговорюють законопроект від 28.12.2019 р. № 2708 «Про працю». Він підготовлений КМУ та профільним комітетом Верховної Ради, тому шанси, що цей документ стане законом, доволі великі. Проаналізуємо новації

Нарікання профспілок на те, що працівники стануть безправними, а роботодавці отримають багато волі й прав вирішувати самостійно безліч питань, не безпідставні. Проте профспілки дуже скоро теж позбавлять можливості захищати працівників від свавілля роботодавців. Тому їм не залишалося нічого іншого, як звернутися з позовом до суду щодо примусового відкликання цього законопроекту. Тож, цікаво, на чиєму боці буде суд, що є нині у законопроекті та що може стати реальністю незабаром. З'ясуємо...

Письмові трудові договори стануть обов'язковими

Трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.

Роботодавцями законопроект називає належну до юрисдикції України юрособу чи фізособу, представництво іноземної юрособи, які використовують найману працю. Зверніть увагу: не фізособи-підприємці, а **просто фізособи**.

Тим часом **працівник** — це фізособа, яка виконує оплачувану роботу чи надає оплачувані послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця). Зверніть увагу: **жодної згадки про посадові обов'язки чи трудові функції**

Трудовий договір укладатимуть у письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін трудового договору). Його вважатимуть укладеним із моменту його підписання сторонами.

Примірні форми для їх укладення має затвердити Мінсоцполітики чи той орган, який стане його правонаступником.

На жаль, законопроект не передбачає скасування подання до податкових органів повідомлення про прийняття працівників на роботу.

Серед обов'язкових умов трудового договору такі:

- повне найменування юрособи, П.І.Б. фізособи (місце її проживання);
- робоче місце, а де немає фіксованого робочого місця — адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу;
- інформація щодо наявності основного робочого місця;
- строк дії трудового договору;
- права й обов'язки сторін трудового договору;
- характеристика чи опис виконуваної роботи;
- дата початку виконання роботи за трудовим договором;
- інформація про ознайомлення працівника з колдоговором;
- тривалість оплачуваної відпустки;
- відповідальність сторін трудового договору;
- умови оплати праці, зокрема: структура зарплати, розмір складових, строки і порядок їх виплати;
- тривалість робочого часу й відпочинку;
- строки повідомлення про припинення трудового договору, розміри компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Як бачимо, фактично пропонують індивідуально для кожного працівника встановлювати робочий час, час відпочинку, умови оплати праці, тривалість відпустки.

Серед додаткових умов трудового договору можуть бути: умови випробування; нерозголошення комерційної таємниці; підвищення кваліфікації; поліпшення умов праці,

виробничого побуту, умов відпочинку; надання працівникові соціально-побутових пільг тощо.

Зміну умов трудового договору оформлюватимуть шляхом укладення в письмовій формі нового трудового договору або **внесення змін до чинного у вигляді додаткової угоди**, яка є невід'ємною частиною трудового договору.

Ознаки трудових договорів

До відносин, за якими виконували роботу (надавали послуги) без укладення трудового договору та які в установленому порядку були визнані трудовими, застосовуватимуть норми трудового законодавства. Як бачимо, акцент зроблено на роботах і послугах, а це означає, що **будь-які цивільно-правові відносини (навіть із фізособою-підприємцем) можна кваліфікувати як трудові відносини**.

Законопроект [№ 2708](#) виділяє 6 (доволі спірних) ознак трудових відносин:

1) **регулярна** виплата винагороди в грошовій чи натуральній формі за виконвану роботу, надані послуги в інтересах іншої особи;

2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) **за конкретною професією, кваліфікацією, посадою** за дорученням і під контролем особи, в інтересах якої її виконують;

3) виконання роботи **на** визначеному особою, в інтересах якої її виконують, **робочому місці з дотриманням ПВТР** ;

4) виконання роботи (надання послуг), **аналогічних за змістом і характером роботи, яку виконують штатні працівники** роботодавця;

5) організація умов праці, зокрема **надання засобів виробництва** (обладнання, матеріали, інструмент, сировина, робоче місце);

6) **установлення тривалості робочого часу й відпочинку** особою, в інтересах якої її виконують.

Проаналізувавши перелічені вище ознаки, можна зробити такий висновок: **«постраждати» можуть і фізособи-підприємці, які регулярно виконують роботи для певних контрагентів та регулярно отримують винагороду за надані послуги (виконані роботи)**

Види трудових договорів

Нині ми маємо два основних види трудових договорів: строковий та безстроковий. До того ж є контракти, які планують замінити строковими трудовими договорами (за строком дії їх і зараз можна віднести до таких).

Планують використовувати **сім видів трудових договорів**:

- безстроковий трудовий договір;
- строковий трудовий договір, який укладатимуть не більш як на 5 років, і для його укладення передбачено 14 підстав, за потреби та за наявності об'єктивних підстав його можна буде подовжувати;
- короткостроковий трудовий договір укладатимуть на строк до 2 місяців;
- сезонний трудовий договір укладатимуть на строк не більш ніж 8 місяців з особливими умовами розірвання договору (про перелік сезонних робіт навіть не згадується);
- договір із нефіксованим робочим часом, який характеризується непостійною роботою, працівник з'являтиметься на роботу, отримавши повідомлення від роботодавця. Таких договорів може бути не більш як 1/10 від загальної кількості, мінімальна кількість годин роботи — 8 годин протягом календарного місяця з оплатою за фактично відпрацьований час;
- учнівський трудовий договір укладатимуть з учнями на строк до 6 місяців за

дуальної системи навчання;

- трудовий договір із домашнім працівником укладатимуть для виконання домашньої роботи, тривалість роботи має становити не менш як 80 годин на місяць.

Призупинення дії трудових договорів

Призупиненням дії трудового договору називають тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою й тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором (воно не призводить до припинення трудових відносин).

Дія трудового договору призупинятиметься на строк:

- виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи;
- відсторонення працівника від роботи (підстави для відсторонення від роботи встановлюватимуть законодавство та колективний договір);
- відсутності працівника на роботі й інформації про причини відсутності;
- навчання працівника за направленням роботодавця;
- законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом;
- вирішення трудового спору про припинення трудового договору у зв'язку з порушенням його умов;
- призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації або прийняття на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду;
- відсутності роботи за укладеним сезонним трудовим договором;
- попередження про звільнення за бажанням роботодавця працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана (на строк попередження зберігатимуть зарплату);
- у решті випадків тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом, колективним або трудовим договором.

На період призупинення дії трудового договору зарплата повністю або частково

зберігається — якщо це передбачено законом, колективним або трудовим договором. Як розуміємо, саме **періоди призупинення трудового договору не зараховуватимуть до стажу для щорічної відпустки (нині їх зараховують)**

Припинення трудових відносин в односторонньому порядку

Трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених законопроектом [№ 2708](#) або іншими законами. Порядок й умови припинення трудового договору на підставах, визначених цим законопроектом або іншими законами, устанавлюватимуть законом, колективним і трудовим договорами.

Для припинення трудового договору потрібно буде укласти додаткову угоду до трудового договору, також передбачаються випадки, за настання яких договір може припинятися в односторонньому порядку.

Підставами припинення трудового договору законопроект № 2708 називає такі:

- закінчення строку трудового договору;
- згода сторін;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- незалежні від волі сторін підстави;
- підстави, передбачені трудовим договором;
- інші підстави, передбачені законом.

Зокрема, працівник матиме право з власної ініціативи розірвати у строк, про який він просить, трудовий договір у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору.

Якщо ж роботодавець відмовиться підписувати додаткову угоду для розірвання на цій підставі, працівник розриватиме трудовий договір **в односторонньому порядку**, надіславши у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом із повідомленням про вручення заяву про розірвання трудового договору у зв'язку з

порушенням роботодавцем його умов, навівши фактичні дані щодо порушення роботодавцем умов.

Компенсація від роботодавця в разі розірвання трудового договору з такої підстави має бути не меншою за 50 середньоденних заробітних плат.

У роботодавця теж з'явиться право з власної ініціативи чи з інших підстав розірвати трудовий договір із працівником.

По-перше, про рішення розірвати трудовий договір роботодавець повинен буде письмово або вказаними в трудовому договорі засобами електронного зв'язку повідомити працівника у строк:

- не менш ніж за 15 днів — якщо сума періодів роботи працівника в такого роботодавця становить не більш як 6 місяців;
- не менш ніж за 30 днів — якщо сума періодів роботи працівника в такого роботодавця становить понад 6 місяців;
- не менш ніж за 60 днів — якщо сума періодів роботи працівника в такого роботодавця становить понад 5 років;
- не менш ніж за 90 днів — якщо сума періодів роботи працівника в такого роботодавця становить понад 10 років.

За домовленістю сторін строки попередження можуть бути замінені грошовою компенсацією в розмірі, визначеному трудовим договором, але не меншому за середньоденний заробіток працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення.

По-друге, можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця буде передбачена у зв'язку з відсутністю працівника на роботі й інформації про причини відсутності понад 10 робочих днів поспіль

У такому випадку трудовий договір може бути розірвано **в односторонньому порядку**

шляхом надання працівникові у спосіб, визначений трудовим договором

, або рекомендованим листом із повідомленням про вручення інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад 10 робочих днів поспіль.

По-третє, в односторонньому порядку (на підставі документів) трудовий договір припинятиметься й у разі смерті працівника, визнання його судом недієздатною особою, безвісти відсутнім або оголошення померлим із дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду.

По-четверте, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця **у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 4 місяців поспіль або 150 днів**

протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк у разі певного захворювання), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо працівник відмовився підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на такій підставі, трудовий договір роботодавець розриває в односторонньому порядку шляхом надання працівнику інформації про розірвання трудового договору.

Обчислення строків, пов'язаних із трудовими відносинами

Відлік строків розпочинатиметься з календарної дати, якою визначено початок трудових прав й обов'язків. У разі припинення трудових відносин обчислення строків розпочинається після календарної дати, якою визначають припинення трудових прав й обов'язків.

Обчислення строків роками й місяцям закінчується у відповідне число останнього року, місяця. Якщо немає відповідного числа, то в останній день місяця. Строк, який обчислюють тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

До строків, визначених як півроку чи квартал року, застосовують правила обчислення строків такі самі, як і для місяців. Відлік кварталів ведуть із початку року.

Строк, визначений як півмісяця, обчислюють днями, і він дорівнює 15 дням. Якщо під час визначення строку не вказано, у яких днях його обчислюють (календарних чи робочих), вважається, що строк установлений у календарних днях.

Якщо останній день строку припадає на дні державних, релігійних свят і вихідні дні, у які згідно з режимом роботи служби та працівники не працюють, то **останнім днем строку вважатиметься найближчий, що настає за ним, робочий день**

. Письмові заяви та повідомлення, здані до поштового відділення до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.

Світлана ЛІСТРОВА,

бухгалтер-експерт