

## ПРОПОЗИЦІЇ

**Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства  
України  
до проекту Закону України  
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення  
рівних можливостей у сфері праці»,  
внесеного народними депутатами України Констанкевич І. М. та іншими  
реєстраційний номер 4174 від 30 вересня 2020 р.  
(перше читання)**

1. Мінекономіки не підтримує законопроект.

2. Проектом пропонується внести зміни до законодавства з метою забезпечення рівних можливостей у сфері праці для працівників із сімейними обов'язками та осіб, які виконують домашню працю, а також зменшення гендерного дисбалансу на ринку праці.

Водночас, законопроектом не забезпечено створення дієвого механізму для легалізації праці осіб, які виконують домашню працю: не передбачено, з урахуванням специфіки праці даної категорії осіб, спеціальних режимів робочого часу та відпочинку, особливої процедури їхнього звільнення, не регламентовано питання взаємодії роботодавця-фізичної особи з профспілками, а також питання фактичної можливості здійснення нагляду та контролю за додержанням прав осіб, які виконують домашню працю на території житла або іншої приватної території роботодавця-фізичної особи.

Так, статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлено випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника).

Крім цього, залишається неврегульованим або неможливим для реалізації питання ведення обліку та первинної документації фізичними особами, які будуть використовувати працю інших осіб для домашньої праці, зокрема, необхідність видання наказів про прийняття на роботу та звільнення, про надання відпустки, про залучення до надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також необхідність отримання погоджень профспілки у передбачених законодавством випадках.

Запропонованою редакцією статті 7-1 КЗпП передбачається, що трудовий договір може бути розірваний у будь-який час за згодою сторін за умови попередження про це не менше як за два тижні. Разом з тим, така підстава уже



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



3501-06/43 від 08.10.2020 9:56:0Є

встановлена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП та не вимагає попереднього попередження про це.

Крім цього, статтею 36 КЗпП встановлено виключний перелік підстав для припинення трудового договору. Отже, при введенні додаткової підстави для припинення трудових відносин, відповідні зміни мають бути відображені або приведені у відповідність до положень статті 36 КЗпП.

Законопроект містить суперечливі норми щодо порядку сплати особами, які виконують домашню працю, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок). Так, законопроектом пропонується виключити з переліку платників єдиного внеску осіб, які використовують домашню працю відповідно до укладеного з працівником трудового договору (контракту), і передбачити добровільну сплату єдиного внеску особами, які виконують домашню працю.

У зв'язку з цим виникає загроза неповноцінного отримання такими категоріями працівників гарантій соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я. Крім цього, запропоновані законопроектом зміни до КЗпП не передбачають можливості укладення з особою, яка виконує домашню працю, трудового договору у формі контракту.

Проектом пропонується поширити гарантії, передбачені статтею 186-1 КЗпП на нову категорію осіб – працівників з сімейними обов'язками, а також законодавчо передбачити визначення таких категорій працівників.

Разом з тим, ряд положень КЗпП, які є так само гендерно не виваженими, залишились поза увагою авторів проекту, а саме:

- пільги щодо випробування при прийнятті на роботу за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (стаття 26 КЗпП);
- заборона тимчасового переведення на іншу роботу за наявності дитини з інвалідністю або дитини віком до шести років (стаття 33 КЗпП);
- заборона залучення до роботи в нічний час (ст. 54, 175 КЗпП).

Варто зауважити, що законопроектом не передбачено внесення відповідних змін до Закону України «Про відпустки» та зазначення нової категорії осіб у відповідних статтях цього закону.

Також, враховуючи спрямованість наведених у законопроекті змін, назва глави V КЗпП «Праця жінок» потребує перейменування, наприклад, на «Праця працівників із сімейними обов'язками» або «Гарантії працівникам, які мають дітей».

**Міністр розвитку  
економіки, торгівлі та сільського  
господарства України**

**Ігор ПЕТРАШКО**