

ПРОПОЗИЦІЇ

Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України

до проекту Закону України

«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»

(поданий народними депутатами України Королевською Н. Ю. та іншими)

реєстраційний номер 5371-1 від 27 квітня 2021 р.

(перше читання)

1. Законопроект не підтримується.

2. Законопроектом пропонується встановити особливий режим регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого підприємництва (в тому числі суб'єкта мікропідприємництва) та у якого середня чисельність працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб (10 осіб для суб'єкта мікропідприємництва), при цьому річний дохід цих суб'єктів від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро (2 мільйонам євро для суб'єкта мікропідприємництва), визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Мінекономіки вважає, що зазначений механізм може мати такі наслідки:

1) розподіл роботодавців за кількістю працівників у звітному періоді (календарний рік) може призводити до правової колізії через неможливість його практичного застосування. Кількість працівників є «плаваючою» величиною, що може бути предметом для маніпуляцій як роботодавців, так і контролюючих органів;

2) суттєво менші зобов'язання перед працівниками роботодавців з чисельністю до 50 працівників створюватимуть соціальний демпінг на ринку праці. Нерівні умови конкуренції мотивуватимуть інших роботодавців йти в «тінь» або шукати інші альтернативи;



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



4706-06/28180-01 від 18.05.2021

15:41:50

3) необґрунтований розподіл природно однакових за своїм правовим статусом працівників на дві різні групи з різним набором трудових прав містить ознаки дискримінації частини працівників;

4) створюється пряма мотивація дроблення бізнесу задля ухилення від виконання «загальних» вимог Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

Крім того, законопроектом передбачаються додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи суб'єкта малого підприємництва.

Однак запропоновані додаткові підстави є оціночними поняттями (значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються), а також погіршують статус працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва.

Водночас законопроектом пропонується скоротити строки повідомлення про звільнення з ініціативи роботодавця до 15 днів, однак при цьому не встановлюється жодної компенсації за таке припинення трудових відносин. Звертаємо увагу, що відповідно до чинних норм статей 44 та 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці, і їм також виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Отже, загальна сума виплат працівникам за період попередження і наступне вивільнення на сьогодні становить не менше трьох середніх заробітних плат. Тож запропонований законопроектом механізм скасовує вже існуючий рівень захисту.

Запропоноване законопроектом залучення працівника до надурочної роботи та роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в які не проводиться, без інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) ліквідує механізм захисту прав працівників профспілками.

До того ж законопроектом пропонується встановити можливість односторонньої зміни визначених умов трудового договору суб'єктом малого підприємництва за умови виключно лише попередження за 14 календарних днів, що фактично нівелює будь-які договірні відносини між роботодавцем та працівником.

Слід також зазначити, що відповідно до законопроекту суб'єкт малого підприємництва самостійно визначає обсяг кадрових документів та документів з питань охорони праці, які підлягають оформленню та обліку. Зазначена норма у ході практичної реалізації може скасувати будь-які обов'язки роботодавців щодо додержання законодавства про працю. Водночас нелогічним є запровадження обов'язковості книги/реєстру наказів у письмовій або електронній формі, які на сьогодні не є обов'язковими.

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

Ігор ПЕТРАШКО

_____ 20__ р.