

ПРОПОЗИЦІЇ
Міністерства економіки України
до проекту Закону України
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо
регулювання праці домашніх працівників»,
внесеного народними депутатами України Абрамовичем І. О. та
Плачковою Т. М.,
реєстраційний номер 5695-1 від 09 липня 2021 р.
(перше читання)

1. Мінекономіки підтримує законопроект за умови доопрацювання.

2. Метою законопроекту є створення законодавчого базису для врегулювання трудової діяльності домашніх працівників.

Підтримуючи ключову ідею законопроекту щодо закріплення на законодавчому рівні статусу домашніх працівників та особливостей його правового регулювання, Мінекономіки подає пропозиції щодо окремих аспектів запропонованого законопроектом механізму організації трудових відносин домашніх працівників з метою запобігання виникненню суперечностей з іншими нормами законодавства про працю:

1) законопроект потребує доопрацювання в частині встановлення у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) єдиної термінології, що використовується для визначення особи, яка буде використовувати працю домашніх працівників. Так, здебільшого в законопроекті пропонується використання терміна «фізична особа, яка використовує найману працю». Водночас у законопроекті вживаються інші терміни, наприклад, «фізична особа роботодавець» (пункт 10 частини першої статті 40, частини перша статті 173¹, частина четверта статті 173², пункт «а» частини другої статті 173³ КЗпП), «роботодавець» (частина друга статті 173⁴ КЗпП), «роботодавець-фізична особа» (частина третя статті 173¹ КЗпП);

2) законопроектом передбачається доповнити частину першу статті 41 КЗпП двома новими пунктами – 3¹ і 3², якими встановлюються додаткові підстави для звільнення домашнього працівника.

Разом з тим відповідно до чинної редакції частини третьої статті 41 КЗпП розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40 КЗпП, якою встановлено, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

З огляду на особливий, довірчий характер відносин між домашнім працівником та його роботодавцем, а також особливостей діянь, встановлених у пунктах 3¹ і 3² частини першої статті 41 КЗпП, вважаємо за доцільне доопрацювати законопроект в частині виключення необхідності додержання



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400

Підписувач Любченко Олексій Миколайович

Дійсний з 25.05.2021 0:00:00 по 24.05.2023 23:59:59



4706-03/37918-01 від 21.07.2021

19:05

випадку звільнення домашнього працівника з підстав, передбачених пунктами 3¹ і 3² частини першої статті 41 КЗпП;

3) законопроектом передбачається внесення змін до статті 43¹ КЗпП щодо встановлення можливості звільнення домашнього працівника без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації. При цьому законопроектом не передбачено внесення відповідних змін до частини першої статті 43 КЗпП, яка встановлює випадки отримання згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації при звільненні будь-якого працівника;

4) відповідно до частини першої статті 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 КЗпП, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. Водночас виходячи зі змісту запропонованої законопроектом статті 173³ КЗпП трудовий договір (контракт) з домашнім працівником буде основним документом для виникнення, зміни та припинення трудових відносин та взаємних прав та обов'язків. Крім цього, враховуючи специфіку таких трудових відносин між двома фізичними особами, роботодавець домашнього працівника, який є приватною особою, об'єктивно не зможе виконати обов'язок щодо видання наказу (розпорядження) про звільнення домашнього працівника. У зв'язку з цим пропонується статтю 47 КЗпП доповнити новою частиною такого змісту: «На фізичну особу, яка використовує працю домашніх працівників, вимоги цієї статті поширюються з урахуванням положень глави XI-А цього Кодексу.»;

5) відповідно до запропонованої законопроектом редакції частини другої статті 174⁴ КЗпП, якщо інше не встановлено трудовим договором (контрактом), трудовий договір (контракт) може бути припинений відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП, про що роботодавець повинен повідомити домашнього працівника у строк не менше ніж за 30 днів.

Разом з тим законопроектом не передбачено внесення відповідних змін до статті 49² КЗпП, якою на сьогодні встановлено, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених КЗпП. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо

вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Враховуючи специфіку домашньої праці та особливий характер трудових відносин між двома фізичними особами, законопроект потребує перегляду і внесення відповідних змін до статті 49² КЗпП в частині спрощення процедури вивільнення домашніх працівників;

б) частиною другою запропонованої редакції статті 173² КЗпП встановлено, що домашній працівник вважається прийнятим на роботу з моменту фактичного допуску до виконання ним обов'язків домашнього працівника. Разом з тим відповідно до частини четвертої статті 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

7) відповідно до частини другої статті 30 Закону України «Про оплату праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку. Водночас, враховуючи специфічний характер відносин між домашнім працівником та його роботодавцем, вважаємо, що така система обліку може призвести до потенційних зловживань або приховувань з боку роботодавця реального часу роботи працівника. У зв'язку з цим пропонуємо передбачити норму щодо самостійного ведення домашнім працівником обліку свого робочого часу із подальшим його погодженням цих даних з роботодавцем;

8) законопроектом передбачено внесення змін до статті 14 Закону України «Про охорону праці», якими передбачається встановити, що при використанні праці домашніх працівників, а також при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу працівник самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання роботи. У зв'язку з цим законопроект потребує доопрацювання в частині внесення аналогічних змін до статті 153 КЗпП;

9) однією з головних особливостей домашньої праці є її здійснення здебільшого на території приватного житла фізичної особи, яка використовує працю. Відповідно до статті 30 Конституції України не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше як за вмотивованим рішенням суду.

Разом з тим захист трудових прав та інтересів працівників, в тому числі домашніх працівників, є одним з головних пріоритетів соціально орієнтованої держави. Оскільки наявні на сьогодні засоби контролю за дотриманням законодавства про працю фактично є неефективними і не можуть бути застосовані в разі відмови фізичної особи від допуску в житло уповноважених посадових осіб Держпраці для здійснення заходів контролю за дотриманням законодавства про працю, вважаємо за доцільне передбачити у законопроекті особливу процедуру здійснення моніторингу та контролю за дотриманням законодавства про працю щодо домашніх працівників, яка має узгоджуватися з конституційними принципами недоторканності приватного житла і одночасно забезпечувати можливість поновлення прав домашніх працівників у разі їх порушення.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**

Олексій ЛЮБЧЕНКО

_____ 20__ р.