

**Зауваження та пропозиції Національної асоціації адвокатів України
до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих
актів України щодо дерегуляції трудових відносин»
(реєстр. № 5388 від 16.04.2021)**

Національна асоціація адвокатів України опрацювала проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин», що поданий на розгляд Верховної Ради України (реєстр. № 5388 від 16.04.2021). НААУ в цілому підтримує ідею внесення змін до законодавства щодо дерегуляції трудових відносин, але вважає, що запропоновані зміни можуть призвести до порушення трудових прав та гарантій працівників і зловживань із боку роботодавця, а тому вважає за доцільне висловити такі зауваження та пропозиції до нього.

Проектом Закону України від 15.04.2021 р. № 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» запропоновано внести зміни до КЗпП України.

1. Зокрема, ст. 67 Законопроекту визначає підстави та порядок надання вихідних днів. Так, при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається трудовим договором, укладеним у письмовій формі. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні також може бути визначений графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.

До редакції ст. 67 законопроекту пропонуємо наступне:

Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, у т.ч. локальним, недоцільно визначати трудовим договором, оскільки працівник, з правової точки зору, є залежним від роботодавця, тому на практиці може бути позбавлений права на другий вихідний день. Другий вихідний день – це гарантія охорони та захисту трудових прав працівників, а тому не може бути предметом трудового договору, оскільки можуть бути зловживання трудовими правами з боку роботодавця.

Теза «Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні» також «може бути» «визначений графіком роботи підприємства» і далі по тексту також потребує

уточнення, оскільки тривалість щоденної роботи підприємства, установи, організації визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку чи графіками змінності, що узгоджуються з профспілковою організацією.

Ураховуючи викладене вище, пропонуємо викласти ст. 67 в такій редакції:

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіком роботи підприємства, установи, організації, за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, повинен надаватися підряд із загальним вихідним днем.

2. Законопроектom №5388 **статтю 68 КЗпП** пропонується виключити: «Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення. На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами.

Щодо винятків із ст. 68 КЗпП пропонуємо:

Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення, мають свої особливості й потребують відповідного правового регулювання.

Норма про встановлення місцевими радами вихідних днів на підприємствах, в установах й організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення, діє в частині, яка не суперечить ст. 30 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні». Участь сільських, селищних, міських рад у визначенні вихідних днів у театрах, музеях та інших установах вищевказаним Законом не передбачено. Вихідні дні підприємств сфери обслуговування незалежно від форми власності встановлюються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням із власниками (підпункт 4 п. «б» ст. 30 вищевказаного Закону). Вихідні дні підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, що є в комунальній власності територіальних громад, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад встановлюють самостійно. Якщо йдеться про встановлення вихідних днів для підприємств, які обслуговують населення, то такі вихідні дні встановлюються відповідно до частини третьої ст. 52, 67 і 69 КЗпП.

Пропонуємо ст. 68 КЗпП викласти в такій редакції:

На підприємства, установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються відповідно до закону.

3. Стаття 69 законопроекту передбачає вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях. На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних із роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників відповідно до трудового договору, укладеного в письмовій формі або графіків змінності.

Вважаємо, що вказаною нормою проекту, зокрема в частині «...відповідно до трудового договору, укладеного у письмовій формі...» прогнозується порушення гарантій та трудових прав працівників, відкриваються можливості зловживань із боку роботодавця. Тому вважаємо за необхідне залишити норму ст. 69 у поточній редакції КЗпП від 14.08.2021 р.:

«Стаття 69. Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях.

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації».

4. Стаття 71 законопроекту: Робота у вихідні дні, як правило, не проводиться. Залучення окремих працівників до роботи в зазначені дні допускається лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, трудовим та/або колективним договором і в частині другій цієї статті. Робота у вихідні дні може провадитися лише після інформування про це виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового

представника) протягом наступного робочого дня.

Пропонуємо ст. 71 законопроекту викласти в такій редакції:

Робота у вихідні дні, як правило, не виконується. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише у випадках, передбачених частиною другою цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їхніх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їхніх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт із метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

5. Стаття 130 законопроекту визначає загальні засади матеріальної відповідальності працівників.

«Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов'язків.

Пряма дійсна майнова шкода — втрата, погіршення або зниження цінності майна підприємства, установи, організації, а також витрати підприємства, установи, організації на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником умов трудового договору.

Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності таких дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.

Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також унаслідок невиконання власником або

уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків.

За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом».

Щодо редакції ст. 130 проекту пропонується наступне:

ч.2 пропонуємо викласти в наступній редакції:

Прямою дійсною майною шкодою вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.

У ч. 4 пропонуємо після слів «визначених трудовим договором» доповнити словом: «законодавством» і далі по тексту ..., оскільки встановлюється вузька сфера дії підстав установа вини.

Отже, пропонуємо ст. 130 законопроекту викласти в такій редакції:

Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

Прямою дійсною майною шкодою вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). До прямої дійсної майнової шкоди *не включаються* доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.

Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності таких дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.

Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він чітко дотримувався умов, визначених трудовим договором та законодавством, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму

дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання власником або уповноваженим ним органом зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків.

За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньомісячної заробітної плати.

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середньомісячну заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законом.

6. Стаття 131 законопроекту встановлює випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, коли:

1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника (стаття 132);

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;

3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок учинення працівником злочину, що підтверджується вироком суду, який набрав законної сили;

4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих власником або уповноваженим ним органом працівникові в користування;

6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;

7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не вимагав від працівника їх виконання;

8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;

9) шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому в користування обладнання та засобів із нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання в порядку, визначеному цим Кодексом.

Щодо редакції ст. 131 законопроекту пропонується наступне:

– щодо п.1) умовами письмового трудового договору між працівником і власником або уповноваженим ним органом передбачено повну матеріальну відповідальність працівника (стаття 132).

Повна матеріальна відповідальність — це виключення із загального правила, яке говорить про те, що працівники несуть матеріальну відповідальність у межах середньомісячного заробітку працівника. У проекті ж пропонується виключення, імперативну норму, зробити договірною, і передбачити в трудовому договорі, що не може бути підтримано, а також суперечить п. 6) цієї ж норми проекту.

– щодо п.9) шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу.

У цьому випадку вид трудового договору (як підстава) визначає вид матеріальної відповідальності — повну, що не може бути підтримано. Крім того, повна матеріальна відповідальність обмежується законом, а не трудовим договором, про що сказано в п. 6) цієї ж норми проекту.

Пропонуємо також у п. 9 перед словом «знищення» додати «умисним» і далі по тексту.

7. Стаття 132 законопроекту встановлює умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності.

Трудовим договором, укладеним у письмовій формі з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності під час виконання визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.

Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як під час укладення трудового договору, так і після цього в порядку, визначеному цим Кодексом.

У разі наявності в трудовому договорі, укладеному у письмовій формі, умови про повну матеріальну відповідальність не вимагається додаткового укладення окремого договору про повну матеріальну відповідальність.

У цілому з редакції ст. 130–132 законопроекту видно, що законодавець чітко не визначився щодо «сфери укладення» договору про повну матеріальну відповідальність та «підстав» повної матеріальної відповідальності.

8. **Стаття 134 законопроекту** встановлює колективну матеріальну відповідальність. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладення договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладення з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.

Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між власником або уповноваженим ним органом і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.

Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно до тарифної ставки (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи в період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони дали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу та звільнення з роботи.

Члени колективу, які довели відсутність своєї вини в незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.

Перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування визначаються колективним договором.

Щодо редакції ст. 134 законопроекту пропонуємо:

у ч.5 ст. 134 слова «визначаються колективним договором» замінити на «визначаються законодавством».

У разі відсутності у роботодавця колективного договору, то перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, визначається законодавством.