



## КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

### ПОСТАНОВА

від 2022 р. №

Київ

**Про затвердження Порядку припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою**

Відповідно до частини четвертої статті 36 Кодексу законів про працю України Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є**:

Затвердити Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, що додається.

**Прем'єр-міністр України**

**Д. ШМИГАЛЬ**



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**

Сертифікат **58E2D9E7F900307B040000007EB82C004B709B00**

Дійсний з **12.11.2021 0:00:00** по **11.11.2023 23:59:59**

Мінекономіки



4706-02/60983-07 від 22.08.2022 21:31

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України

від \_\_\_\_\_ 2022 р. № \_\_\_\_\_

## **ПОРЯДОК**

### **припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою**

1. Цей Порядок визначає процедуру припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (далі – припинення трудового договору).

2. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні:

працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує обов'язки та трудову функцію та працює на підставі трудового договору у роботодавця-фізичної особи;

роботодавець - фізична особа – фізична особа, яка використовує найману працю працівника на підставі трудового договору, в тому числі фізична особа-підприємець;

центр зайнятості - районні, міськрайонні, міські центри зайнятості, філії регіональних центрів зайнятості.

3. Для припинення трудового договору працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості:

заяву про припинення трудового договору (далі - заява) з викладенням відповідної інформації про смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (далі – підстави для припинення трудового договору) та згоду на обробку персональних даних;

копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8-1 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України (за наявності);

завірені в установленому порядку копію документа, що посвідчує особу, реєстраційний номер облікової картки платника податків (для осіб, які через свої релігійні переконання відмовились від прийняття реєстраційного номера

облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган - паспорт громадянина України з відповідною відміткою);

інформацію про роботодавця: прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) роботодавця – фізичної особи, реєстраційний номер облікової картки платника податків або індивідуальний податковий номер (для фізичної особи-підприємця);

копію примірника трудового договору або наказу (розпорядження) про прийняття на роботу, а у випадку їх відсутності – відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;

копію трудової книжки (за наявності).

4. У день подання від працівника заяви центр зайнятості повідомляє про припинення трудового договору Пенсійний фонд та ДПС та направляє відповідну інформацію, яка має містити відомості про:

працівника: прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) працівника, його дату народження та реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відповідну відмітку у паспорті);

роботодавця: прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) роботодавця – фізичної особи, реєстраційний номер облікової картки платника податків або індивідуальний податковий номер (для фізичної особи-підприємця);

дату припинення трудового договору.

5. Датою припинення трудового договору вважається день подання заяви працівником.

6. Протягом трьох робочих днів з дня надходження інформації про припинення трудового договору Пенсійним фондом вноситься відповідна інформація до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

7. На вимогу працівника центр зайнятості вносить запис про припинення трудового договору до трудової книжки, яку надав працівник, із зазначенням причини звільнення відповідно до пункту 8<sup>1</sup> частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України, але не раніше ніж через три робочі дні з дня подання заяви.

8. Центр зайнятості обробляє інформацію, зазначену у цьому Порядку, з урахуванням вимог законодавства про захист персональних даних та використовує їх виключно з метою виконання обов'язків, покладених на нього відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу законів про працю України.

9. Обмін інформацією, зазначеною у цьому Порядку, здійснюється з дотриманням вимог законодавства у сфері захисту інформації, рівень захисту якої має відповідати ступеню обмеження доступу до неї.

---

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
до проекту постанови Кабінету Міністрів України  
«Про затвердження Порядку припинення трудового договору у разі смерті  
роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду  
про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення  
її померлою»

**1. Мета**

Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою» (далі – проект акта) розроблено з метою забезпечення реалізації положень пункту 8<sup>1</sup> частини першої, частини третьої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

**2. Обґрунтування необхідності прийняття акта**

Тривалий час законодавство про працю містило колізію щодо можливості та порядку припинення дії трудового договору у випадку смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Єдиним способом юридичного оформлення припинення таких відносин було звернення до суду із заявою про встановлення юридичного факту припинення трудових відносин з роботодавцем.

19.07.2022 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-ІХ (далі – Закон № 2352-ІХ), яким статтю 36 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) було доповнено пунктом 8<sup>1</sup>, яким встановлюється, що підставою для припинення трудового договору є смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Крім цього, Законом № № 2352-ІХ статтю 36 КЗпП було доповнено частиною четвертою, якою передбачено, що порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8<sup>1</sup> частини першої цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Дорученням Прем'єр-міністра України від 23.07.2022 № 18475/1/1-22 затверджено План організації підготовки проектів актів та виконання інших завдань, необхідних для забезпечення реалізації Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – План).



Пунктом 1.1 Плану Мінекономіки разом з Мінфіном, Мінцифри та Мін'юстом доручено розробити відповідний що порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8<sup>1</sup> частини першої статті 36 КЗпП.

Проект акта розроблено на виконання частини четвертої статті 36 КЗпП, підпункту 3 пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2352-IX та пункту 1.1 Плану.

### **3. Основні положення проекту акта**

Проектом акта пропонується затвердити Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (далі Порядок).

Порядком визначається детальна процедура та алгоритм дій працівника, який бажає припинити трудовий договір у зв'язку зі смертю роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, встановлюються обов'язки та повноваження центрів зайнятості у разі подання працівником заяви про припинення трудового договору на підставі пункту 8<sup>1</sup> частини першої статті 36 КЗпП, регламентується особливості взаємодії з Пенсійним фондом України та Державною податковою службою України.

### **4. Правові аспекти**

Проект акта розроблено з урахуванням вимог пункту 8<sup>1</sup> частини першої, частин третьої, четвертої статті 36 КЗпП та на виконання підпункту 3 пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2352-IX.

### **5. Фінансово-економічне обґрунтування**

Реалізація проекту акта не потребуватиме додаткових витрат з державного бюджету чи місцевих бюджетів.

### **6. Позиція заінтересованих сторін**

Проект акта стосується питань соціально-трудової сфери та потребує проведення консультацій з Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерацією роботодавців України.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю та не потребує проведення консультацій із Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю та всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю, їх спілками.

Проект акта не стосується функціонування і застосування української мови як державної та не потребує проведення консультацій з Уповноваженим із захисту державної мови.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує проведення консультацій з Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

Проект акта не стосується функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого і регіонального розвитку та не потребує направлення всеукраїнським асоціаціям органів місцевого самоврядування.

## 7. Оцінка відповідності

Проект акта відповідає зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, у тому числі міжнародно-правовим, та праву Європейського Союзу (acquis EC).

Проект акта не містить норм, що порушують права та свободи, гарантовані Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, та не містить положень, що стосуються таких прав і свобод.

У проекті акта відсутні положення, що порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У проекті акта відсутні положення, що містять ознаки дискримінації, чи які створюють підстави для дискримінації.

Проект акта надсилається до Національного агентства з питань запобігання корупції для визначення необхідності проведення антикорупційної експертизи

## 8. Прогноз результатів

Прийняття проекту акта забезпечить практичну можливість реалізації положень пункту 8<sup>1</sup> частини першої статті 36 КЗпП, якою передбачається можливість припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Заінтересована сторона	Вплив реалізації акта на заінтересовану сторону	Пояснення очікуваного впливу
Держава	Позитивний	Юридична визначеність щодо фактичного існування трудових відносин з тими роботодавцями – фізичними особами, які померли, визнані судом безвісно відсутніми або

		оголошені померлими.
Працівники, які працюють на підставі трудового договору у роботодавця-фізичної особи	Позитивний	Забезпечення юридичної можливості оформлення припинення трудових відносин з роботодавцями – фізичними особами, які померли, визнані судом безвісно відсутніми або оголошені померлими.

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

**Юлія СВИРИДЕНКО**

\_\_\_\_\_ 2022 р.