ПРОЕКТ

Вноситься
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ” 2021 р.

Закон УкраЇни

Про внесення змін до Кодексу законів про працю
України щодо визначення поняття трудових
відносин та ознак їх наявності
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Верховна Рада України**п о с т а н о в л я є:**

І. Внести до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) такі зміни:

1. Статтю 3 викласти в такій редакції:

“Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю

Законодавством про працю регулюються трудові відносини між працівником та роботодавцем.

Робота осіб, взятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законом.

Робота осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством.

Робота членів фермерських господарств, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.

Робота (служба) осіб, пов’язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами.”.

2. Назву глави ІІІ викласти в такій редакції:

“Глава ІІІ
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР”.

3. Статтю 21 викласти в такій редакції:

“Стаття 21. Трудові відносини

Трудові відносини — відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.

Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець.

Працівник — фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця).

Роботодавець — юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи.

Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів роботодавця.

Установчими документами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб.

Укладення трудового договору є підставою для виникнення трудових відносин. До відносин, за якими робота виконувалася без укладення трудового договору та які в установленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми законодавства про працю.

Сторони трудового договору зобов’язані інформувати у визначені ними строки про обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.”.

4. Доповнити Закон статтями 211 і 212 такого змісту:

“Стаття 211. Трудовий договір

Трудовий договір — угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов’язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці.

Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом.

Стаття 212. Ознаки наявності трудових відносин

Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин:

особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі;

встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов’язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

Під час встановлення наявності трудових відносин, крім ознак, передбачених частиною першою цієї статті, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконується робота.”.

5. Частину третю статті 24 замінити частинами такого змісту:

“Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово або в електронній формі інформує працівника про його направлення.”.

У зв’язку з цим частини четверту — шосту вважати відповідно частинами п’ятою — сьомою.

6. Статтю 251 викласти в такій редакції:

“Стаття 251. Обмеження спільної роботи родичів

Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв’язку з виконанням трудових обов’язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.”.

7. У статті 36:

1) частину третю викласти в такій редакції:

“Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації, передача цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів в оренду не припиняє дії трудового договору.”;

2) частину четверту виключити.

8. Доповнити Кодекс статтею 361  такого змісту:

“Стаття 361. Правонаступництво у трудових відносинах

Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).

Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.

У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.

Роботодавець зобов’язаний до здійснення правонаступництва у тижневий строк письмово або в електронній формі поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників про:

1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;

2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Правонаступник зобов’язаний письмово або в електронній формі надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраним та уповноваженим представникам (представнику) працівнику інформацію, передбачену частиною четвертою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.

Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.”.

9. Статтю 421 після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

“Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації роботодавцем, підприємство, установа, організація, якого створене (створена) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації, яке (яка) провадить той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що і ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.”

У зв’язку з цим частини другу і третю вважати відповідно частинами третьою і четвертою.

10. У частині другій статті 184 слово “зобов’язані” замінити словом “зобов’язаний”.

11. У частині другій статті 227 слова “або представників уповноваженого ним органу” замінити словами “або його представників”.

12. У частині першій статті 259 слова “юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприємцями” замінити словом “роботодавцями”.

13. У тексті Кодексу слова “власник”, “власник або уповноважений ним орган”, “власник та уповноважений ним орган”, “власник чи уповноважений ним орган”, “власник або орган, уповноважений власником”, “власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган”, “власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа”, “власник або уповноважений ним орган підприємства, об’єднання, структурного підрозділу”, “власник або уповноважений ним орган підприємства”, “власник або уповноважений ним орган чи фізична особа” в усіх відмінках і формах числа замінити словом “роботодавець” у відповідному відмінку і числі.

14. У тексті Кодексу, крім частини шостої статті 235, слова “фізична особа”, “власник — фізична особа”, “фізична особа — підприємець, яка використовує найману працю,”, “фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,”, “фізична особа — підприємець” у всіх відмінках і формах числа замінити словами “фізична особа, яка використовує найману працю,” у відповідному відмінку і числі.

ІІ. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Закон набирає чинності через три місяці з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Установити, що протягом трьох місяців з дня, наступного за днем опублікування цього Закону, сторони мають переглянути свої договірні відносини незалежно від їх назви та виду на предмет наявності ознак трудових відносин та необхідності укладення трудового договору.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

 **Голова
Верховної Ради України**