



Deutsch-Ukrainische
Industrie- und Handelskammer
Німецько-Українська
промислово-торговельна палата

Legal Update

ПЕНЯ ЗА НЕВЧАСНО ВИПЛАЧЕНУ ЗАРПЛАТНЮ ТА ІНШЕ: ЩО В ПРОЄКТІ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ?

Спроби замінити Кодекс законів про працю, прийнятий ще у 1971 році, тривають з 2007 року. Незважаючи на всі точкові зміни, він багато в чому залишається застарілим. Втім, у січні 2024 року уряд зробив спробу його осучаснити, і відповідний проєкт був презентований Мінекономіки. Проєкт нового Трудового кодексу ще не зареєстрований у Парламенті, однак його публікація вже викликала чимало дискусій.

Новий кодекс складається з 6 книг та 264 статей. З його прийняттям передбачається скасування КЗпП, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди» та низки інших законів і підзаконних актів, у тому числі радянських часів.

Розглянемо основні нововведення, на які варто звернути увагу бізнесу як роботодавцям.

ЗАКРІПЛЕННЯ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У проєкті Кодексу перелічено низку ознак трудових відносин, а саме:

- особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю кваліфікацією, посадою;
- виконання роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь 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 робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;
- організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

- систематична виплата винагороди у грошовій формі;
- встановлення тривалості робочого часу та часу відпочинку;
- відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи.

Внаслідок застосування цієї норми **суди або органи контролю можуть визнати будь-які договірні відносини незалежно від їх назви та виду трудовими, якщо вони матимуть три та більше зазначених вище ознак.** Під загрозою можуть опинитися цивільно-правові договори підряду, надання послуг, договори аутстафінгу тощо.

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проєкт Кодексу повністю скасовує усну форму трудового договору та запроваджує обов'язкову письмову (електронну) форму.

НОВІ ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

На додачу до вже існуючих видів трудових договорів виокремлюються трудовий договір про сезонну роботу, учнівський трудовий договір, трудовий договір з домашнім працівником. Сторони також матимуть право укласти трудовий договір, який поєднує умови договорів різних видів, якщо такі умови не суперечать одна одній.

Проєкт не передбачає контракту як особливої форми трудового договору, проте встановлює певні особливості укладення і припинення трудових договорів з топменеджментом.

ЗМІСТ (УМОВИ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проєкт Кодексу закріплює обов'язкові та факультативні умови трудового договору. До обов'язкових умов, без яких договір не може вважатися укладеним, належать трудова функція працівника, місце роботи (тобто роботодавець та його місцезнаходження або фактичне місце виконання робочої функції у певній місцевості), умови та розмір заробітної плати, а також режим роботи та відпочинку,



Deutsch-Ukrainische
Industrie- und Handelskammer
Німецько-Українська
промислово-торгівельна палата

якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця.

Факультативні умови, які вносяться до нього за згодою сторін. Їх перелік не є виключним.

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Якщо за чинним КЗпП, працівник має право укласти трудовий договір на одному або одночасно на декількох підприємствах, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін, то новий проєкт Трудового кодексу передбачає, що такі обмеження можуть встановлюватися лише законодавством.

Не передбачається обов'язок працівника подавати трудову книжку або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, який закріплений в КЗпП зараз.

Передбачено, що роботодавець матиме право збирати інформацію про попередню роботу, що стосується трудової функції кандидата, в обсязі та порядку, що не суперечать вимогам законодавства про захист персональних даних. Особа повинна бути поінформована про це і матиме право на ознайомлення з зібраною про неї інформацією.

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Пропонується врегулювати процедуру зміни трудового договору: направлення і розгляду пропозицій та оформлення змін у вигляді нової редакції або додаткової угоди. Якщо ж зміни стосуються одночасно 5 і більше працівників, вони можуть запроваджуватися актом роботодавця, який вважається невід'ємним додатком до трудового договору.

Проєкт кодексу не містить визначення істотних умов праці, проте розрізняє терміни «умови трудового договору» та «умови праці». Другий термін охоплюється першим і означає сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність працівника.

В цілому, норми, які регулюють можливість зміни умов трудового договору роботодавцем в односторонньому порядку, достатньо суперечливі. З одного боку, закріплене право роботодавця наполягати на зміні умов трудового договору та звільнити працівника у випадку його незгоди. Водночас у кодексі закріплюється, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, та в односторонньому порядку змінювати умови праці та її оплату.

Як наслідок, **механізм звільнення за незгоду на зміну умов трудового договору потребує уточнення.**

Недостатня врегульованість цього питання у КЗпП і зараз нерідко є підставою для трудових спорів.

ВІДПУСТКИ

Законопроєкт вносить зміни до регулювання відпусток. Зокрема, передбачено, що:

■ Щорічна основна оплачувана відпустка становитиме не менше 28 календарних днів.

■ Неоплачувана відпустка для догляду за дитиною може бути використана обома батьками одночасно чи іншим чином за узгодженням між ними, на їх розсуд.

■ Скорочується тривалість відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, до 7 днів (10 — у випадку двох і більше підстав). Ця відпустка також не буде переноситись на наступний рік.

■ Надається визначення самотньої матері та самотнього батька. Зокрема, до їх числа не відноситиметься той з батьків, який самостійно виховує дитину у випадку розлучення.

ВІДРЯДЖЕННЯ

Проєкт кодексу надає визначення відрядження та закріплює гарантії та компенсації у зв'язку з відрядженням. Поїздки дистанційного або надомного працівника, який знаходиться в іншому ніж роботодавець населеному пункті, до місцезнаходження роботодавця або в іншу місцевість також вважатимуться відрядженням.

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проєкт Трудового кодексу запроваджує механізм призупинення дії трудового договору не тільки на час дії воєнного стану і не тільки через неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки за договором у зв'язку із війною.

Перелік підстав для призупинення серед інших включає і інші випадки, коли одна або обидві сторони не можуть виконувати свої обов'язки: відсторонення працівника від роботи, виконання працівником державних або громадських обов'язків, навчання працівника за направленням роботодавця, участь працівника у законному страйку, відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більше ніж три робочих дні/зміни, призов на військову службу під час мобілізації тощо. Закон, колективний або трудовий договір можуть передбачати й інші випадки призупинення.

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Проєкт Трудового кодексу розширює та видозмінює перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зокрема, роботодавець може звільнити працівника в односторонньому порядку:

■ У випадку відмови працівника від зміни трудового договору, а також з причин економічного, технологічного,

структурного чи аналогічного характеру. Проект не деталізує ці причини, а також не передбачає обов'язку роботодавця запропонувати іншу роботу або враховувати переважне право на залишення на роботі. **Для звільнення з цієї підстави роботодавець повинен дотримати строк попередження — за загальним правилом — 60 днів.** Строк попередження може бути замінений за домовленістю сторін або роботодавцем в односторонньому порядку грошовою компенсацією у розмірі не менше встановленого кодексом.

■ У зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору 2 та більше разів протягом 180 календарних днів, або одноразовим грубим порушенням.

■ Перелік умов, який є підставою для такого розірвання, визначається трудовим договором. При цьому проект Трудового кодексу хоч і згадує дисциплінарну відповідальність, проте не містить переліку або порядку накладення дисциплінарних стягнень.

■ У зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 40 робочих днів підряд.

Кодекс також пропонує звужити коло соціально незахищених осіб, які не підлягають звільненню з ініціативи роботодавця, окрім випадків ліквідації (припинення виконання фізичною особою функцій роботодавця). Заборона діятиме лише щодо вагітних жінок, жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, та осіб, які мають дітей віком до 1,5 року. Роботодавець також не нестиме обов'язку з працевлаштування таких осіб, проте у випадку своєї ліквідації повинен буде додатково сплатити грошову компенсацію у розмірі не менше 40 середньоденних заробітних плат.

При розірванні трудового договору з ініціативи працівника передбачається фіксація у колективному або трудовому договорі поважних причин, за наявності яких працівник може звільнитися без дотримання двотижневого строку попередження.

Також для топ-менеджменту (керівника юридичної особи, його заступника, голови й членів наглядової ради та/

або виконавчого органу, керівника представництва іноземної юридичної особи) трудовим договором може встановлюватися інший договірний строк попередження про звільнення. Для цієї категорії працівників проект дозволяє встановити у трудовому договорі додаткові підстави для його припинення.

ПЕНЯ ЗА ПОРУШЕННЯ СТРОКІВ РОЗРАХУНКУ З ПРАЦІВНИКОМ

Проектом кодексу передбачено запровадження **відповідальності роботодавця за порушення строків розрахунку з працівником у вигляді пені:**

■ за порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 15 днів — 0,05% суми боргу за кожен день затримки;

■ за невиклату з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум — 0,5% невикланих сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА РЕПАТРІАЦІЮ

Законопроект запроваджує принципово новий механізм — репатріацію працівників, тобто повернення працівника, який перебуває поза межами України у відрядженні, до його місця проживання чи до місцезнаходження роботодавця для відпочинку (відпустки), продовження виконання обов'язків, передбачених трудовим договором чи припинення трудового договору. Організація репатріації покладатиметься на роботодавця, тобто він несе пов'язані з репатріацією витрати.

Право на репатріацію, зокрема, матимуть працівники у випадку закінчення строку трудового договору або настання непрацездатності за кордоном, катастрофи на транспортному засобі, на якому працював працівник, та в інших випадках.

Крім того, вже зараз лунають заяви, що новий проект Трудового кодексу скорочує рівень гарантій працівників та профспілок. Зокрема, СПО об'єднань профспілок вже оприлюднив свою правову позицію не погоджувати проект Трудового кодексу України у запропонованій редакції та ініціювати його доопрацювання.



ІННА КОСТРИЦЬКА,
РАДНИК, КЕРІВНИК ПРАКТИКИ
ТРУДОВОГО ПРАВА

СТАТТЮ ПІДГОТОВЛЕНО У СПІВПРАЦІ З МОЛОДШИМ ЮРИСТОМ
ІРИНОЮ КАРАЖБЕЙ-ТРУСЬКОЮ



Legal Update

НБУ ОНОВЛЮЄ ПРАВИЛА ВАЛЮТНОГО КОНТРОЛЮ

На шляху до більшої гнучкості в питаннях валютного контролю Національний банк України (НБУ) нещодавно вніс зміни до своїх правил. Йдеться, зокрема, про постанову Правління НБУ № 18 [1], що впливає на покупку іноземної валюти як юридичними особами, так і фізичними підприємцями.

Згідно з новими правилами, у більшості випадків юридичні особи та приватні підприємці зобов'язані спочатку використовувати свої власні резерви іноземної валюти для розрахунків. Якщо ці резерви виявляться замалими, їм особи-платники зможуть придбати іноземну валюту на українському міжбанківському ринку. 21 лютого 2024 року, відтак, банки також зобов'язані брати до уваги транзакції валютного свопу свого клієнта, зокрема, коли перший етап транзакції (продаж іноземної валюти клієнта банку) вже завершено – себто, для цілей купівлі іноземної валюти, небанківські суб'єкти господарювання можуть включити таку заборгованість банку до складу резерва, про який йшлося вище.

Крім того, НБУ вчергове уточнив нюанси контролю банків за валютними розрахунками за експортними контрактами резидентів України. Тепер банки мають право виключати експортні контракти з-під валютного контролю лише тоді, коли кошти нерезидента за таким

контрактом отримано на території України в іноземній валюті. Натомість, платежі, що отримані в гривнях чи на закордонних рахунках, більше не будуть підходити для завершення валютного контролю за відповідними контрактами.

НБУ повідомляє, що хоче прискорити репатріацію іноземної валютної виручки за експортними контрактами, зменшення непродуктивних виведень капіталу та забезпечення міжнародних валютних резервів та стабільності на валютному ринку. Проте така зміна не є системною, адже не враховує потребу інвестувати в розширення мережі збуту та гнучкіших термінів розрахунків з покупцями – що пізніше ті платять, то дорожчою може бути ціна й, відповідно, більшою буде валютна виручка, що надійде українським суб'єктам господарювання.

[1] Постанова Правління НБУ "Про внесення змін до постанови Правління Національного банку України № 18 від 24 лютого 2022 року" № 24 від 20 лютого 2024 року, що набирає чинності з 21 лютого 2024 року.

АВТОРИ:



ІГОР КРАСОВСЬКИЙ,
ПАРТНЕР ПРАКТИКИ БАНКІВСЬКОГО
І ФІНАНСОВОГО ПРАВА



ОЛЕНА САВЧУК,
РАДНИК ПРАКТИКИ БАНКІВСЬКОГО
І ФІНАНСОВОГО ПРАВА



ОЛЕГ ЗАГНІТКО,
ПАРТНЕР ПРАКТИКИ БАНКІВСЬКОГО
ТА ФІНАНСОВОГО ПРАВА



INTEGRITES