**ВИСНОВОК**

**на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження спрощеного порядку**

**регулювання трудових відносин»**

Проект подано як альтернативний до проекту Закону України   
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» реєстр. № 5388 від 16.04.2021 (далі – проект   
реєстр. № 5388).

Метою проекту визначено «не загальне спрощення регулювання трудових відносин, а спрощення їх регулювання у визначених сферах: у сфері малого підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність без потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, якими є трудові та профспілкові права» (п. 2 пояснювальної записки до нього).

Проект на момент підготовки висновку не включений до Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-ІХ.

Проаналізувавши законопроект, Головне управління зазначає, що частина його положень збігається за змістом з відповідними положеннями проекту реєстр. № 5388. Зокрема, йдеться про: більшість випадків, коли дозволяється укладення строкового трудового договору; більшість видів інформації, щодо яких власник або уповноважений ним орган зобов’язані поінформувати працівника; заміну дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації на проведення надурочних робіт та робіт у святкові дні на поінформування відповідного профспілкового органу про такі роботи; добровільність ведення графіків черговості надання відпусток; підстав та умов матеріальної відповідальності працівника тощо. У зв’язку з цим вважаємо, що зауваження, викладені Головним управлінням у висновку від 09.07.2021 на відповідні положення проекту реєстр. № 5388, залишаються актуальними і щодо поданого проекту.

Головні відмінності поданого проекту від проекту реєстр. № 5388 полягають в тому, що в ньому пропонується: визначити особливості регулювання праці працівників, які працюють у суб’єктів малого підприємництва та фізичних осіб, які не є підприємцями; передбачено дещо інший підхід до визначення додаткових умов трудового договору та питань матеріальної відповідальності працівника тощо.

З цього приводу варто зазначити, що відповідні положення поданого проекту щодо додаткових умов трудового договору та особливостей регулювання праці працівників, які працюють у суб’єктів малого підприємництва та фізичних осіб, які не є підприємцями, повторюють відповідні положення проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб’єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»   
реєстр. № 5371-1 від 27.04.2021 (далі – проект реєстр. № 5371-1). Зокрема, йдеться про: зміни до ст. 7; нову редакцію ст. 9; новий п. 6 ст. 24; нову   
главу ХІV «Особливості регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб’єктів малого підприємництва» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).У зв’язку з цим вважаємо, що зауваження, викладені Головним управлінням у висновку від 10.06.2021 на відповідні положення проекту реєстр. № 5371-1, залишаються актуальним і щодо поданого проекту.

Щодо тих положень поданого проекту, які відрізняються від положень проектів реєстр. № 5388 та реєстр. № 5371-1, зауважимо таке.

**1.** Згідно з ч. 1 ст. 136 КЗпП (у редакції проекту) «у разі встановлення факту заподіяння працівником майнової шкоди підприємству, установі, організації та визначення її розміру, власником або уповноваженим ним органом видається відповідний наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності». Проте сам по собі факт заподіяння шкоди є підставою не для видання наказу про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, а підставою для проведення відповідного розслідування, у ході якого мають бути визначені питання: чи є завдана шкода наслідком порушення працівником трудових обов’язків (ч. 2   
ст. 130 КЗпП (у редакції проекту)); чи є у її завданні вина працівника (ч. 5   
ст. 130 КЗпП (у редакції проекту)); чи є обставини, які звільняють працівника від матеріальної відповідальності (ч. 6 ст. 130 КЗпП (у редакції проекту)), тощо. І лише після з’ясування всіх цих обставин має видаватися наказ про притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

**2.** У новій ч. 2 ст. 142 КЗпП визначено, що «правила трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору». Проте із цього положення залишається невизначеним, чим є правила трудового розпорядку у випадку, якщо на підприємстві, в установі, організації колективний договір не укладається.

Перший заступник керівника

Головного управління С. Гудзинський

Вик.: Л. Демчук