

Проект Закону України

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин»

Діюче регулювання	Пропозиції законопроекту
Встановлення умов трудового договору обмежено законодавством	Сторони трудового договору зможуть врегулювати і визначити додаткові умови трудових відносин <i>(зокрема щодо визначення додаткових прав і обов'язків сторін, поліпшення умов праці та відпочинку, підстав та умов припинення відносин тощо.)</i>
Роботодавець зобов'язаний при прийнятті будь-якого рішення отримувати згоду профспілки <i>(згода на залучення до роботи у вихідні, нічні, святкові, роботу понаднормово, звільнення за погодженням профспілок)</i>	Процедура отримання згоди профспілки у відповідних випадках замінюється процедурою інформування та проведення консультацій, що відповідає міжнародним стандартам
У КЗпП встановлено обов'язковість ведення окремих неактуальних документів, які спричиняють витрату фінансових та часових ресурсів	Ведення ряду документів залишається на розсуд роботодавця або покладається на домовленість сторін трудового договору. <i>Відтепер роботодавець та працівник самостійно домовлятимуться про доцільність/спосіб ведення наступних документів:</i> <ul style="list-style-type: none">○ <i>правил внутрішнього трудового розпорядку;</i>○ <i>графіків змінності;</i>○ <i>графіків відпусток;</i>○ <i>повідомлень про початок відпустки;</i>○ <i>повідомлень про зміну істотних умов праці (крім випадків їх погіршення);</i>○ <i>документів про надання працівникові інформації про умови трудових відносин (обирається зручний спосіб інформування).</i>

Діюче регулювання	Пропозиції законопроекту
<p>Роботодавець надає працівникові обмежену інформацію про трудові відносини без можливості вибору способу надання такої інформації</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Роботодавець надаватиме працівнику повну інформацію про трудові відносини (з урахуванням вимог Директиви (ЄС) 2019/1152) в узгоджений з ним спосіб (в тому числі – в електронному вигляді) <p><i>Роботодавець буде зобов'язаний інформувати працівника про:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>зміст трудової функції, дату початку виконання роботи;</i> ○ <i>підстави та строк укладення договору (у разі укладення строкового трудового договору, розширено перелік таких підстав);</i> ○ <i>спосіб встановлення режиму робочого часу та часу відпочинку;</i> ○ <i>конкретні умови та розмір (складові) оплати праці;</i> ○ <i>тривалість щорічної відпустки та спосіб її надання;</i> ○ <i>процедуру та встановлені строки попередження про припинення трудових відносин.</i>
<p>Норми щодо матеріальної відповідальності застарілі та не відповідають сучасним реаліям</p>	<p>Оптимізовано застарілий механізм притягнення до матеріальної відповідальності. У КЗпП пропонується встановлювати лише основні норми. Зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>визначено поняття матеріальної відповідальності та її складу;</i> ○ <i>передбачено можливість встановлення умов матеріальної відповідальності в трудовому договорі (сьогодні – у додатковій угоді);</i> ○ <i>осучаснено механізм визначення розміру майнової шкоди;</i> ○ <i>передбачено випадки звільнення від матеріальної відповідальності;</i> ○ <i>конкретизовано випадки притягнення працівника до відповідальності у обмеженому та повному розмірі;</i> ○ <i>норми щодо колективної відповідальності приведені у відповідність до сучасних умов.</i>