

Проект Закону України

Про внесення змін до деяких законодавчих актів
України щодо регулювання праці домашніх
працівників

Ключові переваги правової регуляції праці домашніх працівників

Існуючий стан справ

1. Не врегульованно працю домашніх працівників, наслідком чого ці відносин неформлюються взагалі або, в кращому випадку застосовуються цивільні договори. Це обумовлено, зокрема:

відсутністю «понятійного апарату» (домашня праця, домашній працівник, домашнє господарство, обов'язкові умови трудового договору)

неврегульованістю режимів робочого часу та часу відпочинку домашніх працівників, в т.ч. спеціальних режимів роботи

небажанням роботодавця-фізичної особи укласти з домашнім працівником трудові договори у зв'язку з покладенням на нього обов'язку щодо участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та необхідності сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

З урахуванням змін, що пропонуються

1. Передбачається створити умови для оформлення у відповідності до трудового законодавства відносин із домашніми працівниками шляхом запровадження понятійного апарату та норм, що регулюють відносини домогосподарств з працівниками, що виконують домашню роботу, а саме:

- визначається відповідний понятійний апарат;
- закріплюється правовий статус домашніх працівників;
- визначаються істотні умови трудового договору з домашніми працівниками (*ім'я та адреси роботодавця та працівника, місце виконання роботи, строки дії договору, види та обсяг роботи, розмір винагороди, тривалість робочого часу і відпочинку*);
- визначається право укладення з домашнім працівником контракту;
- передбачено можливість платного чи безоплатного надання роботодавцем житла домашньому працівнику

- визначено право встановлювати режими у трудовому роботі у договорі (контракті);
- робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини;
- встановлено можливість запровадження підсумованого обліку робочого часу;
- право роботодавця залучати домашніх працівників до чергування не більше одного разу на тиждень з оплатою цього чергування;
- супровід членів домашнього господарства на відпочинку включається до робочого часу

- встановлено оплату днів тимчасової непрацезданості за рахунок коштів Фонду (*в тому числі перших п'яти днів тимчасової непрацезданості домашнього працівника*).
- платником ЄСВ є сам домашній працівник (*за механізмом сплати ЄСВ він прирівнюється до ФОПів та осіб, що провадять незалежну професійну діяльність, а саме сплачувати ЄСВ, нарахований за календарний квартал, до 20 числа місяця, що настає за кварталом, за який він сплачується*).

Ключові переваги регуляції праці домашніх працівників

Існуючий стан справ	З урахуванням змін, що пропонуються
надмірне навантаження на роботодавця-фізичну особу в частині його обов'язку вести первинну облікову документацію та трудову книжку	<ul style="list-style-type: none">• домашні працівники самостійно ведуть облік свого робочого часу, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) <i>(питання визначення способів ведення обліку робочого часу і виконання роботи стає предметом домовленостей сторін договору)</i>;
відсутністю особливостей припинення трудового договору з домашнім працівником та необхідністю застосування загальних, обтяжливих для фізосіб процедур	<ul style="list-style-type: none">• визначено додаткові підстави для припинення трудового договору з домашнім працівником <i>(зокрема право розірвання договору у разі безпідставної відсутності працівника більше 14 днів та негайного розірвання у разі протиправних дій працівника)</i>;• запроваджено однакові мінімальні терміни попередження про припинення трудового договору (не пізніше ніж за 14 днів);
відсутністю дієвих механізмів здійснення контролю за додержанням законодавства про працю щодо осіб, які виконують домашню працю на території житла або іншої приватної території роботодавця-фізичної особи	<ul style="list-style-type: none">• встановлено право інспекторів праці здійснювати перевірки дотримання законодавства про працю фізичним особами, які використовують найману працю без державної реєстрації їх як підприємців;• на запит інспектора праці фізична особа зобов'язана надати інформацію про використання домашньої праці;
відсутністю регулювання залучення домашніх працівників до надурочних робіт, робіт у вихідні дні.	<ul style="list-style-type: none">• залучення домашніх працівників до надурочних робіт провадиться за їх письмовою згодою і не повинне перевищувати граничні норми застосування надурочних робіт;• на відносини з домашніми працівниками не поширюються обмеження щодо погодження чи отримання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).
Національне законодавство не відповідає нормам міжнародного права, що регулюють працю осіб, які обслуговують домашнє господарство.	Норми законопроекту імплементують до національного законодавства положення Конвенції Міжнародної організації праці про домашніх працівників № 189, посилюють захист домашніх працівників та створюють правові умови для виведення їх діяльності з тіньового сектору економіки.