

**Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників № 5695 (дата реєстрації від 23.06.2021 року)**

**Суб'єкт законодавчої ініціативи:**

Народний депутат України

**Ініціатори законопроекту:**

Констанкевич Ірина Мирославівна (IX скликання)

Мінько Сергій Анатолійович (IX скликання)

Лубінець Дмитро Валерійович (IX скликання)

Батенко Тарас Іванович (IX скликання)

Поляков Антон Едуардович (IX скликання)

Третьякова Галина Миколаївна (IX скликання)

М'ялик Віктор Ничипорович (IX скликання)

**Висновок:**

**Гендерно-чутливий**

**Опис законопроекту.**

Законопроект пропонує врегулювати працю *домашніх працівників*, тобто людей, які на платній основі виконують роботу, яка стосується обслуговування домашнього господарства. У зв'язку з цим, законопроектом запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України новою главою, яка визначатиме статус домашніх працівників: пропонується визначити основні термінологічні питання, урегулювати правовий статус домашніх працівників, їх права, обов'язки, відносини з роботодавцем, питання, які стосуються робочого часу та відпочинку, визначити особливості припинення трудових відносин між ними тощо. На виконання приписів цієї глави, авторами законопроекту запропоновано внести низку змін в інші положення цього Кодексу, які стосуються підстав припинення трудового договору, розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця, залучення працівника до надурочних робіт, у вихідні та святкові дні.

Окрім того, з метою приведення законодавства у відповідність до положень запропонованої глави, законопроектом пропонується внести зміни в Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

**Основні положення законопроекту.**

Основною ідеєю законопроекту є доповнення Кодексу законів про працю України новою главою XI-A «Праця домашніх працівників». Зміни нової глави XI-A передбачають:

- введення поняття «домашній працівник», «домашня праця», «домогосподарство» та роз'яснення, що саме розуміється «під роботодавцем» домашнього працівника (стаття 173-2);

- *врегулювання правового статусу домашніх працівників шляхом укладання з такими працівниками трудового договору, в якому передбачається, поміж іншого, пропонується визначати вид та обсяги роботи домашнього працівника, розмір заробітної плати, спосіб розрахунку, тривалість робочого часу та відпочинку тощо;*
- *можливість встановлення додаткових прав, гарантій та умови праці домашніх працівників у випадку проживання останніх у домогосподарстві (стаття 173-4), зокрема: вирішення при укладенні трудового договору питання про платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування на період виконання своїх трудових обов'язків по господарству;*
- *тривалість робочого дня та відпочинку надатися домашнім працівникам на загальних умовах, які передбачені трудовим законодавством. Пропонується запровадження підсумкового обліку робочого часу враховуючи специфіку домашньої праці;*
- *законопроектом передбачено можливість залучення працівника до чергування, у випадках наявності в роботодавця потенційної необхідності у виконанні домашньої праці;*
- *нова глава Кодексу пропонує встановити додаткові умови припинення трудового договору з домашнім працівником, зокрема закріпити право за працівником на негайне розірвання в односторонньому порядку трудовий договір з роботодавцем у випадку вчинення останнім умисний дій, які посягають на честь, гідність або недоторканість особистого життя домашнього працівника (стаття 173-6);*
- *ще однією із новел є покладання на центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю відповідних обов'язків в частині контролю дотримання трудових прав домашніх працівників.*

Проектом Закону пропонується звільнити роботодавців домашніх працівників від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та передбачити добровільну участь домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. У зв'язку із пропозицією введення в Кодекс законів про працю України зазначеної вище глави також запропоновані нововведення в інші статті КЗпП та інші законодавчі акти. До прикладу, пропонується розширити ст. 62 КЗпП переліком підстав, за наявності яких, власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи, зокрема у випадку необхідності виконання домашніми працівниками невідкладних робіт, якщо це впливає чи може вплинути на нормальне функціонування домогосподарства, а також на життя, здоров'я чи життєво важливі інтереси членів домогосподарства. Статтю 71 пропонується доповнити новою підставою, за наявності якої, роботодавець може залучати окремих працівників до роботи у вихідні дні, зокрема: при необхідності виконання домашніми працівниками невідкладних робіт, якщо це впливає чи може вплинути на нормальне функціонування домогосподарства, а також на життя, здоров'я чи життєво важливі інтереси членів домогосподарства.

Відповідно, законопроектом пропонується врегулювати працю домашніх працівників, їх статус, що зумовлює потребу внесення змін як в Кодекс законів про працю України, так і в ряд інших законів, які стосуються трудової діяльності.

## **Наявність або відсутність положень проекту нормативно-правового акта, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.**

Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників № 5695 не містить положень, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Загальна кількість працівників в Україні, які надають побутові та персональні послуги в сім'ях, становить близько 162 тис. осіб. При цьому основною категорією осіб, на яких поширюватимуться запропоновані змінами, є представниці жіночої статті, оскільки, за офіційними даними Державної служби статистики України, переважну більшість домашніх працівників в Україні складають жінки, що зумовлено з-поміж іншого і стереотипами та упередженнями, які негативно впливають на закріплення таких соціальних ролей та виду діяльності в подальшому за жінками.

В цілому передбачення регулювання праці домашніх працівників, встановлення гарантій для них є позитивним, адже сприятиме захисту трудових прав таких працівників. Також слід зазначити, що даний законопроект частково враховує рекомендації, зазначені у *Висновку Аналітичного Центру ЮрФем до Проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей у сфері праці № 4174 (дата реєстрації від 30.09.2020).*<sup>1</sup>

## **Відповідність Конституції України.**

Відповідно до *статті 43 Конституції України* кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто, право на працю передбачає рівні можливості для всіх щодо працевлаштування, отримання від держави гарантій щодо дотримання трудових прав тощо.

З аналізу статті *24 Конституції України* вбачається, що право на працю повинно бути однаково гарантоване та забезпечене як чоловікам, так і жінкам. При цьому будь-які дискримінаційні умови чи обмеження є такими, що не відповідають Конституції України.

Врегулювання на законодавчому рівні трудової діяльності домашніх працівників, які станом на сьогодні, працюють в тіні, буде відповідати вищенаведеним приписам Конституції України.

## **Відповідність європейським стандартам щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.**

Запронований законопроект № 5695 прийнятий на виконання *Конвенції про гідну працю домашніх працівників (№189)*, прийнятої Міжнародною організацією праці на Генеральній конференції 16 червня 2011 року. Прийняття цього документа було зумовлено тим, що домашня робота в суспільстві недооцінюється та залишається поза увагою суспільства, що пов'язано з відсутністю на законодавчому рівні держав нормативного регулювання цього напрямку роботи. Наведена

<sup>1</sup> [http://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2020/10/4174\\_%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA-%D0%90%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80-%D0%AE%D1%80%D0%A4%D0%B5%D0%BC.pdf](http://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2020/10/4174_%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BA-%D0%90%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80-%D0%AE%D1%80%D0%A4%D0%B5%D0%BC.pdf)

Конвенція фактично містить базові нормативні основи, які стали основою для розроблення законопроекту № 5695. Так, Конвенція визначила поняття «домашньої праці», «домашнього працівника», визначила обов'язок держав, які підписали та ратифікувала конвенцію забезпечити дотримання трудових прав домашніх працівників тощо. Законопроект № 5695 прийнятий на виконання Конвенції про гідну працю домашніх працівників, а відтак відповідає її основоположним приписам.

Відповідно до статті 23 *Загальної декларації з прав людини* кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Запровадження нормативного врегулювання праці домашніх працівників узгоджується з приписами статей *Загальної декларації з прав людини*, оскільки пропонує на законодавчому рівні легалізувати домашню працю, надає працівникам, які виконують домашню роботу можливості на рівні з іншими працівниками користуватися положеннями Кодексу законів про працю України, сприятиме забезпеченню рівних можливостей домашніх працівників поряд з іншими працівниками отримувати від держави захист своїх трудових прав.

В п. 13 *Пекінської декларації* проголошено про необхідність розширення можливостей жінок та їхня всебічна участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, включаючи участь у процесі прийняття рішень і доступ до влади, мають основне значення для досягнення цілей рівності, розвитку і миру.

Враховуючи наведене, законопроект № 5695 відповідає всім вищенаведеним міжнародним документам, оскільки спрямований на закріплення домашньої праці як виду трудової діяльності на законодавчому рівні та поширення на осіб, які здійснюють такий вид трудової діяльності положень Кодексу законів про працю України.

#### **Зауваження.**

1. Як вбачається з аналізу запропонованого проекту Закону, зміни торкнулися низки статей Кодексу законів про працю України, зокрема в частині підстав припинення трудових відносин з домашнім працівником, розірвання трудового договору, який укладеними з такими працівниками. Так, авторами законопроекту пропонується доповнити статтю 36 Кодексу додатковими пунктами, якими передбачити, що підставою припинення трудового договору з домашнім працівником є смерть фізичної особи, яка використовує найману працю, смерть працівника або призов/вступ роботодавця на військову службу тощо. Однак, вважаємо, що у випадку смерті фізичної особи, яка використовує найману працю чи вступ на військову службу, правонаступником роботодавця у таких трудових правовідносинах з домашнім працівником може бути інший із членів домогосподарства, що виключає припинення трудових відносин за таких обставинах. У разі передбачення в законопроекті можливості заміни роботодавця на інших із членів домогосподарства не виникатиме необхідності вносити зміни до ст. 47 Кодексу, якою за автори законопроекту пропонують покласти на роботодавця обов'язок у разі мобілізації виконати свої обов'язки щодо розрахунку з працівником та видачі йому трудової книжки протягом місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій та штрафів.

*Оскільки, таке положення законопроекту ставить домашнього працівника в невизначене становище, адже змушує останнього чекати невизначений час задля отримання розрахунку по заробітній платі та видачі трудової книжки, є необхідним розглянути можливість передбачити правонаступництво роботодавця у таких трудових правовідносинах.*

2. Як вбачається з положень проекту Закону, авторами законопроекту визначено такі поняття як «домашній працівник», «домашня праця», «домогосподарство» тощо. Так, *під домашньою працею* розуміється робота, яка виконується на умовах трудового договору (контракту) з метою обслуговування домогосподарства. Щодо *домогосподарства*, то законопроект передбачає, що це сукупність осіб, які спільно проживають в у одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. З наведеною слідує, що поняття «домогосподарство» охоплює безпосереднє місце проживання членів домогосподарства. Проте виникає питання: чи належить до домашнього господарства виконання домашнім працівником своїх обов'язків поза межами такого житлового приміщення (під час відпустки членів домогосподарства чи у інших супроводжуючих поїздках тощо) у випадку, якщо договором про регулювання праці домашніх працівників цього не визначено.
3. Статтею 175-5 запропонованої глави передбачено право роботодавця у особливих випадках та у випадку потенційної необхідності залучати домашнього працівника до чергування. Разом з тим, не передбачено права домашнього працівника відмовитися від такого чергування та відсутня вказівка в законопроекті про необхідність отримання письмової згоди працівника на працю в умовах чергування.
4. Статтею 173-7 запропонованого проекту Закону закріплено здійснення контролю за додержанням законодавства про працю щодо домашніх працівників шляхом покладання таких функцій на центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням такого законодавства. Однак, з аналізу запропонованої статті вбачається, що на державний орган покладено лише функції інформаційного та роз'яснювального характеру, однак не передбачено накладання на фізичну особу, яка використовує найману працю домашніх працівника санкцій у випадку, порушення трудових прав щодо домашнього працівника або виявлення недотримання законодавства роботодавцем щодо такого працівника.

## **Висновок.**

Законопроект має гендерно-чутливий характер, спрямований, в першу чергу, на жінок, які згідно статистики переважно виконують на платній основі обов'язки обслуговування домашнього господарства. Передбачені необхідні гарантії для сприяння збільшення офіційної зайнятості жінок та посилення їх спроможності в трудовій сфері діяльності.

## Рекомендації.

1. Передбачити укладення *письмової* форми договору про виконання домашньої праці домашніми працівниками.
2. Передбачити можливість заміни фізичної особи, яка використовує найману працю, на іншого із членів домогосподарства у випадку смерті, мобілізації, переїзду в інше місце проживання такого роботодавця, на іншу фізичну особу –представника домогосподарства. У зв'язку з цим, зміни, які стосуються внесення доповнень до статті 36 Кодексу законів про працю України в частині припинення трудового договору з підстав смерті фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою передбачити *лише у разі відсутності інших членів домогосподарства*.

Відповідно, є необхідність врегулювати можливість заміни роботодавця на іншого із членів домогосподарства. Потреба в цьому може виникнути, у випадку хвороби титульного роботодавця, припинення сімейних відносин інших членів домогосподарства разом з ним, виїзду на роботу/навчання за межі держави чи в іншу область України, мобілізації останнього чи в кінцевому результаті його смерті тощо. Так, авторами законопроекту зазначається, що у випадку мобілізації фізичної особи, яка використовує найману працю, передбачено розірвання трудового договору, а у випадку смерті останнього - це є підставою для припинення трудового договору з домашнім працівником (стаття 36 Кодексу). Вважаємо, що у випадку настання однієї із вищевикладених обставин, сторони повинні мати *можливість внести зміни до трудового договору, замінивши роботодавця на іншого із членів домогосподарства, але за їх згодою*.

3. Конкретизувати визначення поняття «домогосподарство», включивши до такого поняття поїздки, які здійснюються членами домашнього господарства у супроводі домашнього працівника.
4. Закріпити право за домашнім працівником залучення його до чергування *виключно за наявності його письмової заяви та згоди*.
5. Розглянути можливість передбачення відповідальності у випадку неповідомлення роботодавцем відповідних органів про прийняття на роботу домашнього працівника.