



# ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

## КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

---

### В И С Н О В О К

**до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» (реєстр. № 8244 від 29.11.2022р.)**

Комітет Верховної Ради України з питань цифрової трансформації розглянув на своєму засіданні 25 січня 2023 року (протокол № 90) проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» (реєстр. № 8244 від 29.11.2022р.), поданий Кабінетом Міністрів України.

Згідно з пояснювальною запискою метою законопроекту є приведення національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур щодо встановлення обов'язку роботодавця повідомляти працівникам про зміну власника підприємства.

Законопроектом пропонується внести зміни до статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та доповнити новою статтею 36<sup>1</sup>, якою зокрема, визначається поняття правонаступництва у трудових відносинах як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) та правонаступництва у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, як продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.

**Що стосується питань, які віднесені до предметів відання Комітету з питань цифрової трансформації,** законопроектом пропонується доповнити Кодекс законів про працю України статтею 36<sup>1</sup> згідно з якою, зокрема встановлюється обов'язок роботодавця продовжувати дію трудового договору у разі передачі власником бізнесу або його частин іншій особі, а також інформування роботодавцями у паперовій або в електронній формі працівників та їх представників про:

- 1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;
- 2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.

Крім того, правонаступник зобов'язаний у паперовій або в електронній

формі надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраним та уповноваженим представникам (представнику) працівнику зазначену вище інформацію не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.

Міністерство цифрової трансформації України повідомило про відсутність пропозицій та зауважень до законопроекту.

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні надіслав листа зі своєю позицією до законопроекту, та зазначив про необхідність врахування деяких норм для належної імплементації положень Директиви Ради 2001/23/ЄС про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур (далі - Директива), зокрема:

1. Пропонують частину п'яту статті 36 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:

«Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації, передача майна або його частки в господарське відання, передача в оренду або припинення оренди єдиного майнового комплексу підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів не припиняє дії трудового договору.».

2. Проектом пропонується доповнити КЗпП новою статтею 36<sup>1</sup>, яка потребує доопрацювання з метою наближення до положень статей 1,3,4,7 Директиви.

Тому, пропонують частину другу доповнити реченням такого змісту:

«Якщо ці права і обов'язки встановлювались у колективному договорі, вони застосовуються протягом року після їх набуття правонаступником, за винятком випадків закінчення дії колективного договору або укладення нового.».

Запропонована редакція частини п'ятої та шостої цієї статті не відповідає положенням статті 7 Директиви, якою встановлюється не тільки обов'язок цедента і цесіонарія інформувати представників працівників, а в разі їх відсутності самих працівників про майбутню передачу підприємства чи бізнесу, а також вчасно провести консультації з представниками своїх працівників про заходи, які плануються запровадити (пункт 2 стаття 7).

З урахуванням зазначеного, пропонують частину п'яту статті 36<sup>1</sup> викласти в такій редакції, виключивши при цьому частину шосту:

«Роботодавець протягом трьох робочих днів з дня направлення інформації, зазначеної у частині третій цієї статті, зобов'язаний провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраним та уповноваженим представникам (представнику) працівників щодо причин прийняття рішення про правонаступництво та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також заходів, які плануються запровадити для уникнення можливих наслідків чи їх пом'якшення. Консультації проводяться протягом не менше десяти робочих днів з першого дня

консультацій, якщо тільки не буде досягнуто домовленостей щодо іншого строку. За результатами консультацій укладається угода стосовно способів та заходів, що дозволяють уникнути негативних правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, виконання якої є обов'язковим».

З метою імплементації важливого принципу, закріпленого у пункті 1 статті 4 Директиви, що передача підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури сама по собі не становить підстав для звільнення працівників цедентом або цесіонарієм, однак не перешкоджає звільненням, які можуть мати місце з економічних, технічних або організаційних причин, що викликають зміни у робочій силі, пропонують статтю доповнити частиною такого змісту:

«Випадки, визначені у частині першій цієї статті, що викликали правонаступництво, не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин. правонаступник має право розірвати трудовий договір з працівником за своєю ініціативою лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).».


Розглянувши законопроект, народні депутати України – члени Комітету підтримують запропоновані законопроектом зміни щодо приведення законодавства України про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС. Водночас пропонують врахувати висловлені зауваження до законопроекту.

**Враховуючи наведене, за результатами обговорення Комітет ухвалив:**

1. Рекомендувати Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів врахувати висловлені пропозиції при підготовці та розгляді проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах» (реєстр. № 8244 від 29.11.2022р.), поданий Кабінетом Міністрів України.

2. Направити висновок до Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

Голова Комітету



**М. КРЯЧКО**