Огляд актуальних змін трудового законодавства за 2024 рік

Рік, що минув, приніс чимало суттєвих нововведень в правове регулювання трудових відносин. Більшість з них спрямовані на адаптацію ринку праці до сучасних умов і викликів. Оглянемо найважливіші зміни у законодавстві, які важливо врахувати і роботодавцям, і працівникам.

1. Домашні працівники

Праця домашніх працівників (Закон № 3680-IX від 25.04.2024, набрав чинності 24 серпня)

У Кодексі законів про працю з'явилася нова глава 9А (ст. 173-2 – ст. 173-7). Вперше КЗпП регулює трудові відносини домашніх працівників, таких як вихователі, репетитори, домробітниці помічники по господарству, сімейні кухари, особисті водії, садівники, доглядальниці тощо. Визначені основні умови праці домашніх працівників:

- *сторони самі вирішують як вести кадрову документацію;*
- *домашній працівник може відмовитися від важких робіт;*
- *робочий час визначається сторонами і може бути за різними графіками, підсумований облік робочого часу, про що зазначається в трудовому договорі;*
- *облік робочого часу веде сам домашній працівник у будь-якій формі;*
- *період очікування в роботі – час, коли домашній працівник повинен перебувати на роботі і бути готовим негайно виконати доручення роботодавця;*
- *може бути платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування. При цьому не можна відраховувати оплату за житло із заробітної плати;*
- *домашньому працівнику має бути забезпечена повага до його честі та гідності, невтручання в його особисте життя;*
- *про прийняття та звільнення домашнього працівника роботодавець повідомляє податкову;*
- ***звільнено роботодавців – фізичних осіб від обов'язкової сплати ЄСВ за домашніх працівників, такому працівнику рахується лише трудовий стаж,*** *а роботодавець сплачує податок (18 %) та військовий збір (1,5 %).*

2. Передача бізнесу – збереження трудових відносин

Правонаступництво у трудових відносинах (Закон № 3677-IX від 25.04.2024, набрав чинності 15 травня)

В новій ст. 36-1 КЗпП урегульовано трудові відносини у випадку передачі суб'єкта господарювання (зміни власника). *У разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача.*

Визначено процедуру правонаступництва у трудових відносинах при передачі суб'єкта господарювання.

Старий та новий власник підприємства зобов’язані за **10 робочих днів** до здійснення передачі суб’єкта господарювання поінформувати письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій **профспілку або працівників** (у разі відсутності профспілки) про: дату, причини та наслідки передачі суб’єкта господарювання, та будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

Про зміни істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за **два місяці**. А у разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин.

3. Нові підстави для звільнення

Підстави для звільнення працівників (Закон № 3768-IX від 04.06.2024, набрав чинності 27 вересня)

Йдеться про доповнення ст. 40 КЗпП двома пунктами 13 і 14 про звільнення працівника

- у разі набрання законної сили вироком суду за злочини проти національної безпеки України. Для звільнення за цією підставою потрібен вирок суду, який набрав законної сили про вчинення одного з цих злочинів проти безпеки України (ст.109 – 114-2 КК);

- за невиконання правил поведінки на підприємстві, зокрема щодо конфіденційності та роботи з інформацією, яка становить державну чи комерційну таємницю. Ч. 2 ст. 142 КЗпП було доповнено необхідністю встановлення на підприємстві правил поведінки про зобов’язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом.

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема про зобов’язання працівників **про нерозголошення інформації з обмеженим доступом:**

- інформації, що становить державну чи комерційну таємницю;
- про умови роботи з конфіденційною інформацією (п. 2 ст. 142 КЗпП);

Підприємства, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, є об’єктами критичної інфраструктури, зобов’язані розробити та встановити правила поведінки на підприємствах (ч. 3 ст. 142 КЗпП). Всі інші за бажанням та необхідністю.

4. Трудову книжку можна надіслати за кордон

Пересилка трудової книжки (постанова Кабміну від 10.09.2024 № 1045, набрала чинності 12 вересня)

Внесено зміни до постанов від 05.03.2009 № 270 (*Правила надання послуг поштового зв'язку*) та від 08.09.2023 № 958 (*Перелік вкладень, заборонених до пересилання у поштових відправленнях, і Порядок вилучення вкладень, заборонених до пересилання, із поштових відправлень та розпорядження ними),* згідно з якими за письмовою згодою працівника трудову книжку можна переслати навіть за кордон.

5. Новий Класифікатор професій

Оновлено Класифікатор професій (наказ Мінекономіки від 13.12.2024 № 2751)

Затверджено Зміни N 14 до національного класифікатора ДК 003:2010.

Додано 50 нових професій і посад, зокрема: оператор з пошуку вибухонебезпечних предметів (демінер), нутриціолог, копірайтер, аналітик із захисту критичної інфраструктури, професіонал з медичної статистики, слідчий-криміналіст (поліція), старший слідчий в особливо важливих справах, автор текстів (копірайтер), автор промов, відеограф, майстер з експлуатації та ремонту роботизованих та мехатронних систем та багато інших.

Скасовано 42 застарілі професії, серед яких інструктор з організації роботи народних дружин та прокурор-криміналіст.

Змінені назви професій, зокрема юрисконсульт змінено на юрисконсульт (радник юридичний), а 52 інші посади приведено у відповідність до законодавства.

Джерело: *Національна асоціація адвокатів України*

Підготував правовий інспектор праці
Пророк В.