



Вих. № 258 від 25 березня 2021 року

Голові Комітету Верховної Ради України  
з питань соціальної політики та захисту  
прав ветеранів  
Третяковій Г.М.

**Відкрите звернення Комітетів Асоціації правників України з трудового права  
і з митного та податкового права щодо законопроекту про визначення поняття  
трудових відносин та ознак їх наявності (№ 5054)**

Комітет з трудового права, а також Комітет з митного та податкового права (далі – Комітети АПУ) уважно проаналізували проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054), внесений на розгляд Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України.

Як зазначено у пояснювальній записці до законопроекту, він спрямований на визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності; приведення положень 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; уніфікацію понятійного апарату Кодексу законів про працю України.

Комітети АПУ підтримують прагнення Уряду реформувати трудове законодавство, зробити його ефективним інструментом регулювання трудових відносин. Зокрема, заслуговує на підтримку пропозиція щодо конкретизації поняття трудових відносин, встановлення ознак цих відносин, вдосконалення дефініції, що використовуються в Кодексі законів про працю України.

Але реформа трудового законодавства має бути системною, відповідати інтересам усіх учасників трудових відносин та правилам законотворення. Системний аналіз ключових новацій законопроекту № 5054, дає підстави для висновку про намагання ревізувати систему законодавства про працю в частині поняття трудових відносин,

ГЕНЕРАЛЬНІ ПАРТНЕРИ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ В 2021 РОЦІ

АVERLEX

ARIO

ASTERS

ВАСИЛЬ КІСІЛЬ

VB' PARTNERS  
law firm

ЮРИДИЧНЕ  
БЮРО  
ЕГОРОВ  
ПУГІНСЬКИЙ  
АФАНАСЬЄВ  
І ПАРТНЕРИ

LCF

ПАРТНЕРИ

АЛЕКСЕЄВ  
БОЯРЧУКОВ  
ТА ПАРТНЕРИ

SLS GROUP  
LAW FIRM

MORIS

САТЕНКО ІВАНЕНКО  
LAW FIRM

Sokolovskiy  
and Partners

КУШНІР, ЯКИМ'ЯК ТА ПАРТНЕРИ  
ЮРИДИЧНА ФІРМА

встановлення їх факту та, відповідно, повноважень контролюючих органів в цій сфері. Це може спричинити суттєве зменшення гарантій права людини на працю, закріпленого Основним Законом, а також погіршити інвестиційний клімат країни, привабливість українського ринку для іноземних інвесторів.

Комітетами АПУ напрацьовано низку пропозицій до тексту законопроекту, які, на наш погляд, можуть суттєво підвищити його якість, усунути суттєві неточності та суперечності змісту.

Втім певна частина новацій потребує доопрацювання, оскільки містить системні ризики порушення конституційних прав і свобод людини. Відповідно до ч. 3 ст. 22 Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

У Рішенні Конституційного Суду України від 22.05.2018 р. № 5-р/2018 зазначено, що положення частини третьої статті 22 Конституції України необхідно розуміти так, що при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності (абз. 10. п.п 2.2 п. 2 мотивувальної частини Рішення).

### **1. Звужується свобода регулювання трудових відносин.**

Законопроект передбачає зменшення сфери локального регулювання та диференціації трудових відносин, а також кола суб'єктів, що можуть визначати особливості використання найманої праці на локальному рівні. Зокрема, це стосується підприємств з іноземними інвестиціями, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств (ст. 3 КЗпП України).

### **2. Зменшуються гарантії захисту прав працівників.**

Законопроект виключає застосування гарантій, передбачених трудовим законодавством у тих випадках, коли особливості трудових відносин визначаються спеціальним законодавством. Мова йде про надання гарантії зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та осіб з інвалідністю в порядку, передбаченому законодавством про працю. Тим самим порушується баланс прав роботодавця і працівника. Така пропозиція прямо порушує ст.ст. 4,5 Конвенції МОП № 158, оскільки дає підстави визнавати законним припинення трудових відносин в залежності, зокрема, від сімейного стану, сімейних обов'язків, вагітності, особливих потреб (інвалідності).

### **3. Юридично невдале формулювання поняття оплати праці.**

Зміна формулювання «заробітна плата» на «винагорода» суперечить як ч. 3 ст. 43 Конституції України, так і ратифікованим Україною Конвенціям Міжнародної організації праці (зокрема, Конвенції МОП № 173 1992 року). У запропонованих змінах йде мова не про зароблене працівником, а про винагородження його роботодавцем. Але винагорода є категорією, яка залежить від волі особи, яка винагороджує. Оскільки трудові відносини є двосторонніми (працівник надає свою працю роботодавцю, а

роботодавець сплачує працівнику за надану працю), то суті цих відносин відповідає саме поняття «заробітна платня».

#### **4. Щодо можливості неоднозначного тлумачення стосовно поширення на працівників колективних договорів та угод сторін.**

Запропонована редакція ст. 21<sup>1</sup> КЗПП України передбачає можливість свавільного тлумачення роботодавцем вимог щодо регламентації умов праці законодавством, колективним договором та угодою сторін. Це прямо суперечить ч.ч. 1, 2 ст. 24 та ч.ч. 1, 3, 4 ст. 43 Конституції України.

#### **5. Обмеження свободи підприємницької діяльності, можливість свавільного втручання у законну господарську діяльність.**

Законопроект встановлює необмежений перелік ознак трудових відносин, право визначення яких надається суб'єктам правозастосування (контролюючим органам). При цьому відсутній чіткі, однозначні критерії для оцінки таких ознак. Крім того, не передбачений обов'язок відповідного суб'єкта обґрунтовувати віднесення тієї чи іншої ознаки саме до ознаки трудових відносин. Це допускає можливість свавільного кваліфікування господарських, цивільних відносин як трудових. Відсутність належної процедури віднесення, прозорої системи оцінки прийнятих рішень на відповідність законодавству, відсутність обов'язку ґрунтовної мотивації прийнятого рішення є цілком реальною передумовою для відносно «законного» втручання держави в господарські відносини суб'єктів господарювання.

Згідно з пояснювальною запискою до законопроекту, він направлений на захист прав працівників. Тому відповідно до його концепції, ознаки наявності трудових відносин можуть застосовуватись виключно у випадку, коли сама особа-виконавець, яка може підпадати під ознаки трудових відносин, заявляє про наявність між нею та роботодавцем трудових відносин. В іншому випадку створюються ризики того, що особу, яка, наприклад, зареєстрована як фізична особа - підприємець, усупереч її волі примушують ставати працівником, ігноруючи її конституційне права на зайняття підприємницькою діяльністю, не забороненою законом.

#### **6. Ризики щодо зловживань при прийнятті на роботу та звільненні.**

У законопроекті не врегульовано належним чином процедуру правонаступництва у трудових відносинах та поворотного прийняття на роботу. Зокрема, нечітко встановлені критерії обрахування строків повідомлення про правонаступництво, що дає роботодавцю можливість неоднозначного тлумачення цих норм і виконання їх з огляду виключно на свої інтереси, що суперечать інтересам працівника. Також потребує удосконалення формулювання критеріїв для поворотного прийняття на роботу, оскільки застосовані визначення не створюють реальної можливості перевірити наявність підстав для поворотного прийняття на роботу.

Наголошуємо, що правники, які об'єднані у Комітеті АПУ, готові долучитися до роботи з реформування трудового законодавства і сподіваються, що відповідні пропозиції до законопроекту № 5054 будуть враховані під час підготовки до його розгляду в Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

Коментарі і пропозиції до проекту закону № 5054 додаються до листа на 8 арк. в 1 прим.

Сподіваємось на плідну співпрацю.

**З повагою,  
Голова Комітету  
з трудового права**



**Сергій Сільченко**

**Голова Комітету  
з податкового та митного права**



**Тетяна Лисовець**

**Виконавець:**  
Мотя Вікторія  
тел.+38 (066) 495-30-14  
e-mail: [komitet@uba.ua](mailto:komitet@uba.ua)

## КОМЕНТАРІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ КОМІТЕТІВ АПУ

ДО ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ОЗНАК ЇХ НАЯВНОСТІ»  
(РЕЄСТР. № 5054)

№ п/п	Стаття Кодексу законів України про працю, до якої пропонується внести зміни згідно з проектом закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054)	Коментарі Комітету АПУ з трудового права
1.	<p><b>Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю</b></p> <p>Законодавством про працю регулюються трудові відносини між працівником та роботодавцем.</p> <p>Робота осіб, взятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законом.</p> <p>Робота осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством.</p> <p>Робота членів фермерських господарств, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.</p> <p>Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами.</p>	<p>Пропонуємо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) розширити (зберегти визначені в діючій редакції КЗпП України) категорії суб'єктів, що мають особливості в регулюванні трудових відносин. Зокрема, це підприємства з іноземними інвестиціями, кооперативи, колективні сільськогосподарські підприємства.</li> <li>2) зберегти положення діючої редакції КЗпП України, що гарантії зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та осіб з інвалідністю, незалежно від наведених вище сфер (примусова праця, фермерські господарства, релігійні організації, чиновники) надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</li> </ol> <p>Для цього потрібно викласти ст. 3 у такій редакції:</p> <p>Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю</p> <p>Законодавством про працю регулюються трудові відносини між працівником та роботодавцем.</p> <p>Робота осіб, взятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, регулюються законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законом.</p> <p>Робота осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюється законодавством про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством.</p> <p>Робота членів фермерських господарств, <b>підприємств з іноземними інвестиціями, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств</b>, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в</p>

		<p>релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами, <b>які можуть визначати особливості праці цих осіб.</b></p> <p>Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами.</p> <p><b>Гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</b></p>
<b>Глава III ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР</b>		
2.	<b>Ст. 21 Трудові відносини та 21<sup>1</sup> Трудовий договір</b>	<p>Законопроект необхідно узгодити з положеннями ч. 3 ст. 43 Конституції України, яка передбачає право на <b>заробітну плату</b>, (а не на «винагороду»). Тому пропонується привести формулювання змін до ст. 21 КЗпП України у відповідність до Конституції України, а саме, в законопроекті, в ч. 1 ст. 21 та ч. 1 ст. 21<sup>1</sup> змінити поняття «<b>винагорода</b>» на поняття «<b>заробітна плата</b>».</p>
3.	<b>Ст. 21<sup>1</sup> Трудовий договір</b>	<p>Доцільним є конкретизація щодо належних умов праці і нормативних актів, якими ці умови врегульовуються, як це передбачено діючою редакцією КЗпП України.</p> <p>Відтак, пропонується доповнити статтю таким формулюванням: Стаття 21<sup>1</sup>. Трудовий договір Трудовий договір — угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою <b>з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку</b>, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці, <b>необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством, колективним договором і угодою сторін.</b></p>

		<p>Працівник має право укласти трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором.</p> <p>Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом.</p>
4.	<b>Стаття 21<sup>2</sup>. Ознаки наявності трудових відносин</b>	<p>Законопроект не містить чіткого, вичерпного переліку ознак трудових відносин. Більше того, дозволяє для встановлення факту наявності трудових відносин використовувати необмежений перелік інших ознак з урахуванням специфіки діяльності. При цьому відсутні будь-які критерії визначення цих ознак та їх оцінки для віднесення до ознак трудових відносин. Це надає можливість множинного тлумачення, що може призвести до зловживань при визначенні ознак трудових відносин та факту наявності трудових відносин на підставі цих ознак. Тому сформульована в законопроекті редакція частини другої статті 21<sup>2</sup> має бути змінена на запропоноване нижче формулювання або виключена із статті.</p> <p>Згідно з пояснювальною запискою, до законопроекту, він спрямований на захист прав працівників. Відповідно до концепції цього законопроекту, ознаки наявності трудових відносин можуть застосовуватись виключно у випадку, коли сама особа-виконавець, яка може підпадати під ознаки трудових відносин, заявляє про наявність між нею та роботодавцем трудових відносин. В протилежному випадку, коли особу, яка наприклад, зареєстрована як фізична особа - підприємець, примушують бути працівником, порушується її конституційне права на зайняття підприємницькою діяльністю, не забороненою законом.</p> <p>Крім того, вважаємо за необхідне збільшити кількість критеріїв, за наявності яких відносини мають ознаки трудових. Саме чотири ознаки, зазначені в абз.:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 (особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи);</li> <li>- 3 (здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу);</li> <li>- 6 (систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі) та</li> <li>- 8 (відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота).</li> </ul> <p>ч. 1 ст. 21<sup>2</sup> в більшості випадків (а інколи і п'ять таких ознак – додатково абз. 5 ч 1 ст. 21<sup>2</sup> - організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота)) притаманні господарським відносинам з фізичними особами – підприємцями.</p> <p>Тому вважаємо за доцільне визначити такі критерії:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. якщо особа заявляє, що вона є працівником, то для встановлення факту наявності трудових відносин необхідно, щонайменше, чотири ознаки, вказані в ст. 21<sup>2</sup>;</li> <li>2. якщо заяви особи, що вона є працівником, немає, необхідна бажана кількість ознак для беззаперечного встановлення факту наявності трудових відносин – шість та більше (але не менше чотирьох).</li> </ol> <p>Це пов'язано з тим, що судовою практикою вже встановлені основні кваліфікаційні критерії для розмежування трудових та цивільних відносин. Більше того, саме визначення трудового договору, вже містить основні ознаки трудових відносин. До того ж фізичні особи-підрядники, які надають послуги (виконують роботи) часто діють одноособово (тобто роблять це «особисто»), а оплата їм часто виплачується «регулярно», але відносини, які виникають між цими підрядниками та замовниками є цивільно-правовими.</p>
--	--	---



		<p>Це потребує конкретизації та регламентації шляхом викладення ст. 21<sup>2</sup>, зокрема, в такій редакції:</p> <p>Стаття 21<sup>2</sup>. Ознаки наявності трудових відносин  Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин <b>заява особи, що вона є працівником та є чотири і більше такі ознаки наявності трудових відносин:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;</li> <li>- здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;</li> <li>- виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;</li> <li>- організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;</li> <li>- <del>систематична</del> <b>щомісячна</b> виплата особі, яка виконує роботу, <del>винагороди</del> <b>оплати</b> у грошовій та / або натуральній формі;</li> <li>- встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;</li> <li>- відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.</li> </ul> <p><b>За відсутності заяви особи про те, що вона є працівником для визнання роботи такою, що виконується в межах трудових відносин необхідна наявність шести і більше ознак, зазначених в ч. 1 цієї статті.</b></p>
--	--	--

		<p>Під час встановлення наявності трудових відносин, крім ознак, передбачених частиною першою цієї статті, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконується робота. <b>Віднесення цих ознак до ознак трудових відносин має бути належним чином обґрунтовано у рішенні уповноваженого органу (посадової особи), судді, суду.</b></p>
5.	<p><b>Стаття 36<sup>1</sup>. Правонаступництво у трудових відносинах</b></p>	<p>У запропонованій законопроектom редакції ч. 4 ст. 36<sup>1</sup> КЗпП України відсутнє визначення моменту початку відліку строку, в який роботодавець повинен поінформувати працівників та профспілкову організацію про правонаступництво.</p> <p>У запропонованій редакції ч. 5 ст. 36<sup>1</sup> КЗпП України нечітко сформульований строк надання працівнику та профспілковій організації інформації, визначеної ч. 4 ст. 36-1 КЗпП України. Вказане суперечить основоположному принципу формулювання норм права – юридичній визначеності та неможливості множинного тлумачення.</p> <p>Тому доцільно змінити формулювання запропонованої редакції ст. 36<sup>1</sup> КЗпП України, виклавши її в такій редакції:</p> <p>Стаття 36<sup>1</sup>. Правонаступництво у трудових відносинах</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).</p> <p>Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.</p> <p>У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний до здійснення правонаступництва у тижневий строк <b>з дня прийняття відповідного рішення про зміну</b></p>

		<p><b>власника або реорганізацію</b> письмово або в електронній формі поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників про:</p> <p>1) дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва;</p> <p>2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.</p> <p>Правонаступник зобов'язаний письмово 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 інформацію, передбачену частиною четвертою цієї статті, <b>протягом тижня з моменту прийняття рішення про зміну власника або реорганізацію, але</b> не пізніше, ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників.</p> <p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.</p>
6.	<p><b>Ст. 42<sup>1</sup> Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</b></p>	<p>Необхідно змінити або конкретизувати формулювання критеріїв для поворотного прийняття на роботу, оскільки, по-перше, в законодавстві відсутнє визначення поняття «створення підприємства, установи, організації на базі майна ліквідованого підприємства, установи організації». По-друге, з формулювання, яке пропонується в законопроекті, незрозуміло, чи має новостворене підприємство, установа, організація відповідати всім зазначеним критеріям або лише одному (декільком) з цих критеріїв.</p> <p>Виходячи із зазначеного пропонується викласти ст. 42<sup>1</sup> в такій редакції:</p> <p>Стаття 42<sup>1</sup>. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу</p>

		<p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.</p> <p>Працівник, з яким розірвано трудовий договір на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу у випадку ліквідації підприємства, установи, організації, протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо проводиться прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації <b>роботодавцем – підприємством (установою, організацією), що відповідає одночасно таким критеріям:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>до статутного капіталу (фонду) створеного підприємства, установи організації увійшло майно ліквідованого підприємства, установи організації або це майно використовується як основний засіб на створеному підприємстві, установі, організації, зокрема, на праві користування, оренди, іншому речовому праві;</b></li> <li>- <del>підприємство, установа, організація, якого створене (створена) на базі майна ліквідованого підприємства, ліквідованої установи, організації,</del></li> <li>- <b>створене підприємство, установа організація</b> <del>яке (яка)</del> провадить той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що і ліквідоване підприємство, ліквідована установа, організація.</li> </ul>
--	--	---