



АПАРАТ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Головне юридичне управління

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.:255-20-76

Зауваження

до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань

(реєстр. № 8313 від 27.12.2022 р.)

У Головному юридичному управлінні здійснено юридичну експертизу зазначеного проекту Закону України (далі – проект), підготовленого Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів до розгляду у другому читанні.

Як відомо, основним елементом принципу верховенства права, передбаченого статтею 8 Конституції України, є принцип правової визначеності, який передбачає, насамперед, ясність та недвозначність викладення правових приписів, відсутність внутрішніх суперечностей у нормативно-правовому акті та його узгодженість з іншими законодавчими актами, оскільки інше не може забезпечити їх однакове застосування та не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці. На це звертав увагу Конституційний Суд України у відповідних рішеннях (рішення від 22 вересня 2005 року №5-рп/2005, від 29 червня 2010 року №17-рп/2010, від 22 грудня 2010 року № 23-рп/2010, від 11 жовтня 2011 року №10-рп/2011 та інші).

Європейський суд з прав людини також неодноразово підкреслював, що закони мають відповідати встановленому Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод стандарту, який вимагає достатньо чіткого формулювання правових норм у тексті нормативно-правових актів. Зокрема, «Закон має бути доступним для зацікавлених осіб та сформульованим з достатньою точністю для того, щоб надати їм можливість регулювати свою поведінку аби бути здатними – за потреби, за відповідної консультації – передбачати тією мірою, що є розумною за відповідних обставин, наслідки, які може потягнути за собою його дія» (рішення у справі «Веренцов проти України, 11 квітня 2013 року).

Аналіз тексту проекту дає підстави дійти висновку, що зазначеному принципу не відповідають більшість положень проекту, а саме:

I. Назва проекту, оскільки відповідно до правил законодавчої техніки у назві проекту має бути викладено стислий зміст предмету регулювання закону, що дає чітке розуміння сфери його застосування.

II. В частині внесення змін до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП):

1) положення проекту щодо виключення діючих частин четвертої і п'ятої статті 67 КЗпП, згідно з якими з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств перенести вихідні та робочі дні, а роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Натомість передбачено статтю 67 доповнити новою частиною такого змісту:

«Перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначаються трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідних положень у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників».

Проте таке положення звужує трудові права працівників, оскільки не встановлює підстави для прийняття роботодавцем такого рішення та термін його прийняття і доведення до відома працівників.

У зв'язку з наведеним пропонуємо нову частину статті 67 КЗпП викласти в такій редакції:

«З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73), а також раціонального використання робочого часу порядок та умови перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначаються трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідних положень у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці до їх настання здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), у разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними уповноваженими представниками (представником) працівників»;

2) положення частини другої статті 76 КЗпП (в редакції проекту), згідно з якими тривалість щорічних додаткових відпусток (за роботу із шкідливими і

важкими умовами праці; за особливий характер праці; в інших випадках, передбачених законодавством), умови та порядок їх надання встановлюватимуться не тільки нормативно-правовими актами України, а й трудовим та/або колективним договором.

Головне управління поділяє міркування Головного науково-експертного управління до цього проекту (висновок від 24 січня 2023 року) про те, що: запропоновані зміни не узгоджуються з принципом юридичної визначеності, оскільки залишається невизначеним, в яких випадках тривалість зазначених відпусток встановлюється законодавством, а в яких – колективним чи трудовим договором, в яких – законодавством і згаданими договорами; визначення тривалості відпусток безпосередньо у трудових договорах містить загрозу визначення різної тривалості відпусток для працівників з однаковими умовами праці, що порушуватиме вимоги статті 2 КЗпП, згідно з якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Додатково зазначаємо, що така законодавча пропозиція не узгоджується також зі статтею 9¹ КЗпП та частиною другою статті 4 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки), згідно з якими «Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників», «Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватися інші види відпусток».

Аналогічні зауваження стосуються зміни до частини першої статті 5 Закону про відпустки в редакції проекту (підпункт 1 пункту 2 розділу I проекту).

Підпункти 1 і 3 пункту 1 проекту потребують доопрацювання з метою додержання вимог законодавчої техніки, а саме: пункт 5 частини першої статті 40 та частину другу статті 76 КЗпП треба викладати в новій редакції, а не доповнювати їх відповідними словами.

З метою дотримання трудових прав працівників, узгодженості та визначеності правових норм вважаємо за доцільне підпункт 3 пункту 1 та підпункт 1 пункту 2 розділу I виключити з проекту;

3) положення нової редакції статті 77 КЗпП, згідно з якими:

а) змінено зміст творчої відпустки та коло осіб, які мають право на отримання такої відпустки, суттєво змінено умови надання такої відпустки, що позбавляє права на творчу відпустку працівників, які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою, для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо на термін від трьох до шести місяців із збереженням заробітної плати.

Така норма не відповідає конституційним приписам щодо проголошення України соціальною, правовою державою, недопустимості при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів звуження змісту та обсягу існуючих прав (статті 1, 22 Конституції України);

б) тривалість, порядок та умови надання творчої відпустки без збереження заробітної плати професійним творчим працівникам закладів культури для підготовки та участі в мистецьких конкурсах, гастрольних заходах та інших культурно-мистецьких проектах визначатимуться трудовим та/або колективним договором (згідно з діючими положеннями тривалість, порядок та умови надання такої відпустки визначаються Кабінетом Міністрів України).

Таке положення, у взаємозв'язку зі статтею 25 Закону про відпустки, згідно з якою творча відпустка без збереження заробітної плати професійним творчим працівникам не визначена як така, що надається в обов'язковому порядку, не відповідає принципу юридичної визначеності в частині законних очікувань. Адже надання такої відпустки виводиться поза межі нормативно-правового регулювання, відповідно, працівники позбавляються державної гарантії на її надання, що звужує їх права.

Крім того, визначення тривалості відпусток безпосередньо у трудових договорах містить загрозу визначення різної тривалості відпусток для працівників з однаковими умовами праці, що порушуватиме вимоги статті 2¹ КЗпП, згідно з якими забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей.

У Доповіді "Верховенство права", яка схвалена Європейською Комісією "За демократію через право" (Венеціанською Комісією) на 86-му пленарному засіданні (25 - 26 березня 2011 року), наголошено, що парламентові не може бути дозволено зневажати основоположні права людини внаслідок ухвалення нечітких законів (пункт 47); правова визначеність означає також, що необхідно у цілому дотримуватися зобов'язань або обіцянок, які взяла на себе держава перед людьми (поняття "законних очікувань") (пункт 48).

Зауваження аналогічного змісту стосуються також частини другої статті 77¹ КЗпП (в редакції проекту), статей 16 і 16¹ Закону про відпустки, згідно з якими тривалість, порядок, умови надання та оплати творчої відпустки, а також відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначатимуться трудовим та/або колективним договором, а не Кабінетом Міністрів України, що не забезпечуватиме державних гарантій надання працівникам зазначених відпусток, передбачених діючими положеннями КЗпП і Закону про відпустки.

Підпункти 4 і 5 пункту 1 розділу I проекту потребують доопрацювання з метою додержання вимог законодавчої техніки, а саме:

абзац перший підпункту 4 викласти в такій редакції:

«4) статті 77 і 77¹ викласти в такій редакції»;

абзац перший підпункту 5 виключити;

в назві та частині першій нової редакції статті 77¹ КЗпП слова «та участі в змаганнях» замінити словами «та участі в спортивних змаганнях»;

4) зміни до абзацу першого частини першої статті 77³, на нашу думку, є зайвими, оскільки у частині третій цієї статті зазначено, що відпустка надається в порядку, встановленому Законом України «Про відпустки».

Положення проекту щодо внесення змін до статті 77³ потребують доопрацювання з метою додержання вимог законодавчої техніки, а саме: для

збереження розділових знаків пункт 2 треба викладати в новій редакції, а не доповнювати відповідними словами. У зв'язку з цим потребує відповідного коригування абзац четвертий підпункту 6 пункту 1 розділу I проекту;

5) проектом передбачено доповнення статті 83 КЗпП новою частиною щодо права працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням на отримання грошової компенсації за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. «Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу». Проте вбачається незрозумілим механізм подання заяви працівником після його увільнення від роботи. Тому вважаємо за необхідне передбачити, що відповідна заява подається одночасно із заявою про увільнення від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

Слід звернути увагу, що у частинах першій і другій статті 83 мова йде про виплату грошової компенсації за не використані дні відпусток у разі звільнення працівника, а у частинах четвертій і п'ятій – грошову компенсацію працівникам, які продовжують перебувати у трудових відносинах. Відтак доповнювати статтю новою частиною щодо виплати грошової компенсації увільненим від роботи працівникам, але не звільненим, необхідно після частини четвертої. Відповідного коригування потребуватиме і абзац третій цього підпункту.

Крім того частина четверта статті 83 КЗпП містить умову, за виконання якої працівник може отримати грошову компенсацію за не використані дні відпусток, а саме: тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

З метою чіткого визначення умов реалізації запропонованої норми вважаємо за необхідне доповнити нову частину реченням такого змісту: «При цьому умова, встановлена частиною четвертою цієї статті, не застосовується».

Аналогічне зауваження стосується змін до статті 24 Закону про відпустки;

б) змінами до частини другої статті 84 (в редакції проекту) передбачено, що за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік.

Згідно з частиною першою цієї ж статті, у випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

При цьому серед відпусток, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", більшість відпусток можна вважати «за сімейними обставинами та з інших причин».

Враховуючи зазначене, а також з метою забезпечення трудових прав працівників та чіткого викладення правових норм пропонуємо частину другу статті 84 КЗпП викласти в такій редакції:

«За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік без врахування часу перебування у відпустці відповідно до статті 25 Закону України «Про відпустки»;

7) положення нової редакції частини четвертої статті 84 КЗпП, згідно з якими «На час **загрози** поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення **загрози** збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, працівнику може надаватись відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною другою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін».

Така законодавча пропозиція :

а) не забезпечує завершеного механізму реалізації, оскільки проектом не передбачено, хто буде визначати і підтверджувати наявність загрози поширення епідемії, пандемії, загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, необхідності самоізоляції працівника, дату початку та закінчення такої загрози та необхідності самоізоляції працівника;

б) не відповідає принципу рівності прав і можливостей, адже на сьогодні законом не передбачена окрема відпустка у зв'язку з виникненням надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Тобто у разі виникнення таких надзвичайних ситуацій працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на термін до 30 календарних днів, а у разі лише їх загрози – на невизначений термін;

в) на нашу думку, може сприяти корупційним ризикам, оскільки надання такої відпустки та її термін повністю залежатиме від лояльності роботодавця до працівника.

Вважаємо за необхідне абзаци третій і четвертий підпункту 8 пункту 1 розділу I проекту виключити.

Аналогічні за змістом зауваження стосуються також положень частини третьої статті 26 Закону про відпустки (в редакції проекту);

8) положення нової частини, якою доповнюється стаття 84 КЗпП та якою передбачено, що час перебування у відпустці без збереження заробітної плати на термін до 30 календарних днів та відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку на час загрози поширення епідемії, пандемії, загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

Така законодавча пропозиція потребує узгодження із пунктом 4 частини першої статті 82 КЗпП та пунктом 4 частини першої статті 9 Закону про відпустки, згідно з якими «час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону...зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку». Для їх узгодження слід погодити із соціальними партнерами нові умови зарахування зазначених періодів до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, а також внести однакові зміни до пункту 4 частини першої статті 82 КЗпП та пункту 4 частини першої статті 9 Закону про відпустки. При цьому стаття 84 КЗпП не потребує внесення таких змін, оскільки це не є предметом її регулювання.

Акцентуємо також увагу на неузгодженості між собою зазначених пунктів щодо періодів, які не зараховуються до стажу роботи.

Аналогічне зауваження стосується частини четвертої, якою пропонується доповнити статтю 26 Закону про відпустки;

9) положення статті 252 КЗпП (в редакції проекту), якими передбачено, що «На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання».

Така законодавча пропозиція:

а) не забезпечує чіткого завершеного правового механізму реалізації положень закону у разі його прийняття, оскільки не визначає механізм компенсації відповідних коштів;

б) не узгоджується із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статтями 12 і 13 якого передбачено, що «Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні», «Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок. Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників»;

в) суперечить статті 23 Закону про відпустки, згідно з якою витрати, пов'язані з оплатою такої відпустки, здійснюються за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники;

г) суперечить й вимогам статті 2 Конвенції МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються» (ратифіковано Україною Законом № 798-IV від 15.05.2003) та параграфу 9 Рекомендації МОП № 143 «Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються», відповідно до яких представникам працівників має бути надано на підприємстві **відповідні**

можливості, які дають їм змогу **швидко й ефективно виконувати свої функції**. У зв'язку з цим повинні враховуватися особливості системи трудових відносин певної країни та потреби, розмір і можливості відповідного підприємства. Надання таких можливостей не повинно знижувати ефективність роботи відповідного підприємства. Відповідно до пункту 1 параграфу 11 Рекомендації МОП № 143 представникам працівників для забезпечення можливостей ефективного виконання їхніх функцій має надаватися потрібний вільний час для участі в профспілкових зборах, навчальних курсах, семінарах, конгресах та конференціях. Згідно з пунктом 2 цього ж параграфу Рекомендації МОП № 143 **вільний час**, що надається відповідно до пункту 1) цього параграфу, **має надаватися без втрати заробітної плати** чи соціальних та інших допомог, причому мається на увазі, що питання про те, хто повинен нести пов'язані з цим видатки, може бути вирішено відповідно до методів застосування, зазначених у параграфі 1 цієї Рекомендації. Зазначені вище положення міжнародно-правових актів щодо надання працівнику вільного часу без втрати заробітної плати в контексті національного законодавства України можна тлумачити як надання додаткової відпустки із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

Аналогічні за змістом зауваження стосуються також положень статті 15¹ Закону про відпустки (в редакції проекту) та частини сьомої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (в редакції проекту).

III. В частині внесення змін до Закону про відпустки, додатково до зауважень, викладених вище:

1) положення підпункту 1, абзацу другого підпункту 3 пункту 2 розділу I проекту потребують приведення у відповідність із правилами законодавчої техніки та викладення відповідних норм у новій редакції;

2) положення нового пункту 20 частини першої статті 25 Закону про відпустки, згідно з якими відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів за бажанням працівника надаватиметься в обов'язковому порядку працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації.

Така законодавча пропозиція має ознаки дискримінації по відношенню до тих працівників, які звільнилися зі служби до оголошення демобілізації та закінчення особливого періоду з інших підстав (за станом здоров'я, за віком тощо).

Крім того, за такої редакції немає чіткої відповіді щодо надання (чи ненадання) відпустки тим працівникам, які після звільнення з військової служби влаштувалися на підприємство вперше. На нашу думку, йдеться про працівників, які були увільненні від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

У зв'язку з наведеним пропонуємо пункт 20 частини першої статті 25 Закону про відпустки викласти в такій редакції:

"20) працівникам, які приступили до роботи після увільнення від роботи у зв'язку з призовом на військову службу - тривалістю до 60 календарних днів";

3) з метою узгодження положення частини першої статті 26 Закону про відпустки із частиною другою статті 84 КЗпП в частині включення (чи не включення) у загальний 30-ти денний термін відпустки без збереження заробітної плати часу перебування у відпустці без збереження заробітної плати відповідно до статті 25 цього ж Закону та унеможливлення застосування цієї норми у різний спосіб, з урахуванням пропозицій до частини другої статті 84 КЗпП, пропонуємо частину першу статті 26 Закону про відпустки викласти в такій редакції:

«За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік без врахування часу перебування у відпустці відповідно до статті 25 цього Закону».

IV. В частині внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон про трудові відносини в умовах воєнного стану):

1) положеннями другого речення, яким доповнюється абзац другий частини першої статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану, передбачено, що не використані дні щорічної відпустки понад 24 календарні дні за рішенням роботодавця можуть надаватися без збереження заробітної плати;

згідно з положеннями нового абзацу, яким доповнюється частина перша статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану, «У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання не використаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця не використані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати»;

положеннями нового абзацу другого пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану передбачено встановити, що зазначені вище положення втраять чинність не з дня припинення або скасування воєнного стану, а з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану.

Такі законодавчі нововведення:

а) можуть призвести до нівелювання визначених законом державних гарантій щодо встановлення щорічної оплачуваної відпустки для деяких категорій осіб тривалістю більш ніж 24 календарні дні та надання інших оплачуваних відпусток, оскільки навіть після закінчення чи скасування воєнного стану роботодавець матиме право за своїм рішенням відтермінувати на невизначений термін надання невикористаних (перенесених) щорічних оплачуваних відпусток та інших оплачуваних відпусток і надавати їх без збереження заробітної плати. Тобто частина оплачуваної щорічної відпустки та інші оплачувані відпустки фактично замінюються відпусткою без збереження заробітної плати. Проте оплачувані щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати - це два різні види відпусток, порядок та умови надання яких врегульовані законом у різний спосіб. Тому така законодавча пропозиція суперечить статті 64 Конституції України, згідно з якою:

- 1) **окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень можуть встановлюватися лише в умовах воєнного або надзвичайного стану;**
- 2) **в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, а не їх скасування;**

б) надають можливість роботодавцю на власний розсуд визначати дату втрати чинності положень Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану для кожного працівника, що в свою чергу може сприяти корупційним ризикам, а також не відповідають принципу правової визначеності.

Крім того:

а) друге речення абзацу другої частини першої статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану: суперечать першому реченню цього ж абзацу, яким передбачено, що «Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану»; не узгоджується з частиною третьою цієї ж статті, згідно з якою протягом періоду дії воєнного стану роботодавцю на прохання працівника вже надано право надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки";

б) новий абзац частини першої статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану суперечить частині другій цієї ж статті, якою передбачено, що «У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), **якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.** Звертаємо увагу на неузгодженість між собою змісту нового абзацу частини першої та частини другої статті 12 цього Закону в частині надання відпустки у зв'язку з усиновленням дитини;

2) положеннями частини третьої статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану (в редакції проекту) встановлено, що «Протягом періоду

дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки", без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

З урахуванням положень проекту про внесення змін до статті 84 КЗпП та статті 26 Закону про відпустки щодо незарахування часу перебування у відпустці без збереження заробітної плати, наданої відповідно до статті 26 Закону про відпустки, до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, такий законодавчий підхід суперечить статті 1 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану, якою передбачено, що «Цей Закон визначає...особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні ... у період дії воєнного стану...».

Звертаємо увагу, що законодавча пропозиція про внесення змін до частин першої і третьої статті 12, пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону про трудові відносини суперечить статті 116 Регламенту Верховної Ради України, згідно з якою пропозиції і поправки до законопроекту, який готується до другого читання, можуть вноситися лише до того тексту законопроекту (розділів, глав, статей, їх частин, пунктів, підпунктів, абзаців, речень), який прийнятий Верховною Радою України за основу.

З огляду на висловлені зауваження вважаємо за необхідне абзаци другий-сьомий, дев'ятий і десятий підпункту 1 та підпункт 2 пункту 8 розділу I проекту виключити.

V. Викладення змін до Закону України «Про освіту» не відповідає вимогам законодавчої техніки. Пропозиція щодо виключення відповідних слів не забезпечує збереження розділових знаків. Тому пропонуємо частину другу статті 57 зазначеного Закону викласти в новій редакції або принаймні слова «на іншу роботу чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за таким працівником» замінити словами ««на іншу роботу, за таким працівником»».

VI. Змінами до Закону України «Про державну службу» (далі – Закон про державну службу) передбачено:

а) не поширювати дію цього Закону на голову Національної служби посередництва і примирення та його заступників;

б) включити Національну службу посередництва і примирення та Секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради до пункту 1 частини першої статті 51 Закону про державну службу, якою визначається схема посадових окладів державних службовців, зокрема Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, апаратів (секретаріатів) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії,

Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора.

Такі законодавчі кроки щодо непоширення дії Закону про державну службу на голову Національної служби посередництва і примирення, його заступників та водночас щодо переміщення зазначеного державного органу до найвищого рівня державних органів з оплати праці без відповідного обґрунтування не узгоджуються з принципами державної служби, зокрема ефективності (раціонального і результативного використання ресурсів для досягнення цілей державної політики) та забезпечення рівного доступу до державної служби (заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження).

VII. Змінами до частини першої статті 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (далі – Закон про пенсійне страхування») передбачено зарахування до страхового стажу періоду, протягом якого особа перебували у відпустці без збереження заробітної плати відповідно до пункту 20 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки» (працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації).

Таке законодавче положення суперечить :

статті 1 та абзацу першому частини першої статті 24 Закону про пенсійне страхування, згідно з якими: «страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування згідно із законодавством, що діяло раніше, та/або підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із цим Законом і **за який сплачено страхові внески**»; «Страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок»;

статті 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон про єдиний внесок), згідно з якою «застрахована особа - фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку єдиний внесок».

Без законодавчого врегулювання питань щодо органу, який сплачуватиме страхові внески за таких осіб, та визначення джерела покриття витрат на сплату страхових внесків зазначене законодавче положення матиме декларативний характер.

Забезпечення реалізації такого законодавчого удосконалення потребує внесення змін:

а) до Закону про пенсійне страхування щодо встановлення, що такі особи підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню;

б) до Закону про єдиний внесок щодо визначення джерел покриття витрат на сплату страхових внесків за таких осіб та органу, який буде їх обліковувати.

Зазначаємо також, що законодавча пропозиція щодо внесення змін до Закону про пенсійне страхування внесена всупереч статті 116 Регламенту Верховної Ради України, згідно з якою пропозиції і поправки до законопроекту, який готується до другого читання, можуть вноситися лише до того тексту законопроекту (розділів, глав, статей, їх частин, пунктів, підпунктів, абзаців, речень), який прийнятий Верховною Радою України за основу.

VIII. Пунктом 2 розділу II «Прикінцеві положення» проекту Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом (Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування) доручається прийняти нормативно-правові акти, необхідні для реалізації цього Закону, та привести свої нормативно-правових акти у відповідність із цим Законом. Відтак реалізація положень Закону принаймні впродовж 3 місяців з дня набрання ним чинності ставиться в залежність від прийняття у майбутньому підзаконних нормативно-правових актів.

Пропонуємо пункт 1 розділу II «Прикінцеві положення» проекту викласти в такій редакції:

«1. Цей Закон набирає чинності через три місяці з дня його опублікування, крім пункту 2 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону».

Узагальнюючий висновок: проект потребує доопрацювання з урахуванням механізму, передбаченого частиною шостою статті 118 Регламенту Верховної Ради України.

**Перший заступник керівника
Головного управління**

А.НИЖНИК

