

ВИСНОВОК
Міністерства юстиції України
за результатами правової експертизи
до проєкту Закону України «Про працю»

Розробник

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Правові підстави схвалення акта

Пункт 1 § 70 глави 2 розділу 6 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 09 листопада 2011 року № 1156).

1. Відповідність Конституції України

Проєкт Закону відповідає Конституції України.

2. Відповідність актам законодавства, що мають вищу юридичну силу

Проєкт Закону в цій частині не є предметом правової експертизи.

3. Узгодженість з актами такої ж юридичної сили

Проєкт Закону узгоджується з актами такої ж юридичної сили.

4. Відповідність міжнародним договорам України

Проєкт Закону відповідає міжнародним договорам України.

5. Відповідність вимогам нормопроектувальної техніки

Проєкт Закону не відповідає вимогам нормопроектувальної техніки.

5.1. Частиною третьою статті 2 проєкту Закону пропонується встановити, що праця членів *фермерських господарств* та виробничих кооперативів священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється цим Законом та іншими актами трудового законодавства, прийнятими відповідно до нього в частині, передбаченій їх *статутом*.

Тоді як згідно з частиною четвертою статті 1 Закону України «Про фермерське господарство» фермерське господарство підлягає державній реєстрації як юридична особа або фізична особа – підприємець. *Фермерське господарство діє на основі установчого документа (для юридичної особи - статуту, для господарства без статусу юридичної особи - договору (декларації) про створення фермерського господарства).*

Таким чином, у частині третій статті 2 проєкту Закону варто враховувати також такий установчий документ фермерського господарства, як договір

(декларація) про створення фермерського господарства, у зв'язку з чим запропонована норма потребує доопрацювання.

5.2. Стаття 2 проєкту Закону в частині слів «суспільні відносини» потребує перегляду, оскільки метою цього проєкту Закону є, зокрема, забезпечення реалізації *трудових* прав і гарантій працівників.

Частина друга цієї статті проєкту Закону в частині регулювання цим Законом відносин до укладення трудового договору та після його припинення потребує перегляду, оскільки зазначене не відповідає змісту проєкту Закону.

5.3. Частиною четвертою статті 2 проєкту Закону передбачається, що суспільні відносини фізичних осіб, пов'язані з діяльністю на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, іншою державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування *регулюються цим Законом, іншими актами трудового законодавства, прийнятими відповідно до нього, в частині, передбаченій законом.*

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне зазначити таке.

Закон України «Про державну службу» (далі – Закон) визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Зазначеним Законом визначено коло суб'єктів, на яких поширюється дія цього Закону та на яких не поширюється його дія.

Так, дія Закону, зокрема, *не поширюється* на: керівника постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України, та його заступників, Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим та його заступників; членів Кабінету Міністрів України, перших заступників та заступників міністрів; членів державних колегіальних органів; суддів; прокурорів; військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до закону (пункти 1-4, 12, 13, 16 частини третьої статті 3 Закону).

При цьому посади членів Кабінету Міністрів України належать до *політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу* (частина третя статті 6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»).

Відповідно до частини п'ятої статті 9 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» посади першого заступника міністра та заступників міністра належать до *політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу.*

Крім того, частиною третьою статті 5 Закону передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

Ураховуючи викладене, а також з метою дотримання принципу юридичної визначеності частина четверта статті 2 проєкту Закону потребує доопрацювання.

5.4 Частиною першою статті 3 проєкту Закону пропонується визначити, що трудові відносини осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, та осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді суспільно корисних робіт, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених законом.

Слід зазначити, що Законом України «Про попереднє ув'язнення» встановлюються особливості праці осіб, взятих під варту.

Так, відповідно до статті 16 Закону України «Про попереднє ув'язнення» взяті під варту особи можуть залучатися до роботи лише в межах території місця попереднього ув'язнення за їх згодою і з дозволу слідчого або суду, які здійснюють кримінальне провадження. Праця таких осіб оплачується за тарифними ставками (окладами), що діють у народному господарстві. Із заробітку ув'язнених за виконавчими документами провадяться відрахування в порядку, встановленому законодавством України. Прибутки, одержані внаслідок використання праці ув'язнених, не підлягають оподаткуванню і використовуються для упорядкування місця попереднього ув'язнення та поліпшення умов тримання під вартою.

Взяті під варту особи можуть залучатися без оплати їх праці лише до робіт, пов'язаних із створенням належних санітарно-побутових умов і впорядкуванням місця попереднього ув'язнення. До таких робіт ці особи залучаються почергово у вільний від проведення слідчих дій час і не більш як на дві години протягом дня.

Враховуючи зазначене, частина перша статті 3 проєкту Закону потребує доопрацювання в частині *включення осіб, взятих під варту*, до переліку осіб, трудові відносини яких регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених законом.

5.5. Частина перша статті 6 проєкту Закону в частині слів «принципу рівності прав і можливостей» потребує перегляду з урахуванням термінології Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», якою використовується термін «принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

5.6. Абзацом першим частини шостої статті 11 проєкту Закону передбачається, що якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена *в юридичній особі*, то строк спливає тоді, коли *в цій юридичній особі* за встановленими правилами припиняються відповідні операції.

У зв'язку з цим зауважуємо, що використані у запропонованій нормі слова «в юридичній особі», «в цій юридичній особі» є неточними, тоді як Цивільний

кодекс України для ідентифікації юридичної особи, зокрема, використовує реквізит – місцезнаходження юридичної особи.

Так, відповідно до статті 93 цього Кодексу *місцезнаходженням* юридичної особи є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно знаходиться керівництво) та здійснення управління і обліку.

З огляду на принципи нормопроектувальної техніки щодо належної ясності викладу, точності опису абзац перший частини шостої статті 11 проекту Закону потребує доопрацювання.

Аналогічне зауваження щодо місцезнаходження *юридичної особи* також необхідно врахувати у пункті 2 частини другої статті 16 проекту Закону.

5.7. Статтею 13 проекту Закону передбачається, що однією з ознак трудових відносин є надання послуг.

Водночас зазначене не узгоджується з частиною першою статті 12 проекту Закону, згідно з якою трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем *роботи*.

При цьому слід зазначити, що питання надання певних послуг регулюється шляхом укладення договорів згідно з Цивільним кодексом України.

Враховуючи наведене, проект Закону в цій частині в цілому потребує перегляду.

5.8. Частина перша статті 13 проекту Закону в частині слів «виплачується винагорода» та частина перша статті 15 проекту Закону в частині слів «виплачувати заробітну плату» потребують перегляду та узгодження з положенням частини першої статті 64 проекту Закону, згідно з якою *заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, визначений відповідно до умов трудового договору та/або законодавства, який роботодавець має виплатити працівникові за роботу чи послуги, що виконані чи надані або мають бути виконані чи надані*.

5.9. Частиною другою статті 13 проекту Закону пропонується визначити, що наявність ознак трудових відносин може бути встановлено за ознаками, не передбаченими частиною першою цієї статті, з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь яких виконуються роботи (надаються послуги).

Водночас з запропонованого не вбачається, яким чином визначатимуться такі ознаки, у зв'язку з чим вважаємо, що саме в цій статті Закону мають бути визначені виключно всі ознаки трудових відносин.

5.10. З метою однозначного застосування положення частини другої статті 14 проекту Закону в частині слів «у разі зміни власника майна чи його частин, передачі його в оренду, що впливатимуть на права працівників» потребують конкретизації, а в абзаці першому частини третьої статті 14 проекту Закону слід визначити термін, протягом якого роботодавець зобов'язаний до

здійснення правонаступництва письмово або в електронній формі поінформувати працівників та їх представників.

5.11. У частині четвертій статті 14 проекту Закону слова «частиною четвертою» слід замінити словами «частиною третьою».

5.12. Абзацом першим частини третьої статті 15 проекту Закону пропонується визначити, що *забороняється укладати трудовий договір з особами молодше шістнадцяти років, окрім учнівських трудових договорів.*

При цьому статтю 23 проекту Закону пропонується врегулювати питання учнівського трудового договору.

Так, частинами першою та п'ятою цієї статті Закону пропонується визначити, що учнівський трудовий договір – особлива форма трудового договору, яка передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці.

За кожним *неповнолітнім працівником*, який уклав учнівський трудовий договір, закріплюється наставник з числа працівників, який контролює *виконання неповнолітнім працівником роботи.*

Слід зазначити, що згідно зі статтю 6 Сімейного кодексу України неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років.

Враховуючи наведене, статті 15 та 23 проекту Закону потребують узгодження між собою в частині віку, з настанням якого дозволяється укладати учнівські трудові договори.

5.13. Абзацом другим частини третьої статті 15 проекту Закону передбачено, що забороняється укладати трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та робіт, які потребують професійного добору, з неповнолітніми особами.

До запропонованого слід зазначити, що згідно з абзацом п'ятим статті 43 Конституції України використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Частиною першою статті 10 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

5.14. Частина п'ята статті 16 проекту Закону потребує уточнення в частині слів «інших категорій працівників» з метою однозначного її застосування.

5.15. Пунктом 10 частини третьої статті 18 проекту Закону пропонується встановити, що *строковий трудовий договір* укладається з керівником юридичної

особи, його заступником, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу з керівником представництва іноземної юридичної особи.

Однак звертаємо увагу, що відносини стосовно трудової діяльності членів наглядової ради акціонерного товариства визначаються трудовим договором (контрактом) або цивільно-правовим договором.

Так, відповідно до частини третьої статті 51 Закону України «Про акціонерні товариства» порядок роботи, членів наглядової ради та виплати їм винагороди визначається цим Законом, статутом товариства, положенням про наглядову раду акціонерного товариства, а також *цивільно-правовим* чи трудовим *договором* (контрактом), *що укладається з членом наглядової ради*. Такий договір або контракт від імені товариства підписується головою виконавчого органу чи іншою уповноваженою загальними зборами особою на умовах, затверджених рішенням загальних зборів. У разі укладення з членом наглядової ради товариства цивільно-правового договору такий договір може бути оплатним або безоплатним.

Таким чином, пункт 10 частини третьої статті 18 проекту Закону потребує узгодження з вказаною нормою.

5.16. Частиною першою статті 19 проекту Закону передбачається, що сторони строкового трудового договору мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони безстрокового трудового договору.

Водночас проектом Закону не передбачено положень щодо прав та обов'язків сторін безстрокового трудового договору.

5.17. Частиною четвертою статті 20 проекту Закону пропонується визначити, що *роботодавець має право за власною ініціативою розірвати короткостроковий трудовий договір з причин, не пов'язаних з порушенням працівником трудових обов'язків*, попередивши його про це за три календарні дні у письмовій формі або визначеними в договорі засобами електронного зв'язку.

Водночас є незрозумілим, з яких саме причин роботодавець має право розірвати такий трудовий договір.

Крім того, слід зазначити, що згідно зі статтею 24 «Право на захист у випадках звільнення» Європейської соціальної хартії (переглянутої) (ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V) визначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати: *право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби*; право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

5.18. В абзаці другому частини третьої статті 23 проекту Закону слова «у разі договору» необхідно замінити словами «у разі укладення договору», що відповідатиме принципу логічної послідовності викладу проекту.

5.19. Абзац другий частини другої статті 24 проекту Закону, яким пропонується визначити, що надане домашньому працівникові житло має відповідати основним вимогам законодавства, які ставляться до жилих

приміщень, потребує виключення з огляду на те, що зазначене не є темою проекту Закону.

5.20. Частина перша статті 26 та абзац вісімдесят шостий підпункту 32 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону (запропонована редакція частини п'ятої статті 20 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне страхування») в частині посилання на реєстраційний номер облікової картки платника податків потребує доопрацювання, враховуючи наступне.

Відповідно до пунктів 70.9, 7.12 статті 70 Податкового кодексу України за зверненням платника податків, його законного представника або уповноваженої особи контролюючий орган видає документ, що засвідчує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, крім осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті.

У такому документі зазначається реєстраційний номер облікової картки платника податків.

Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) використовується органами державної влади та органами місцевого самоврядування, юридичними особами незалежно від організаційно-правових форм, включаючи установи Національного банку України, банки та інші фінансові установи, біржі, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, фізичними особами – підприємцями, а також фізичними особами в усіх документах, які містять інформацію про об'єкти оподаткування фізичних осіб або про сплату податків.

5.21. Статтею 30 проекту Закону пропонується врегулювати питання призупинення дії трудового договору.

Так, частиною першою цієї статті пропонується визначити, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. *Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.*

Пунктом 4 частини другої цієї ж статті передбачається, що *дія трудового договору призупиняється на строк відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності.*

Разом з тим статтею 39 проекту Закону пропонується врегулювати питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку відсутністю працівника та передбачити, що *трудова угода може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад десять робочих днів підряд.*

Інформація про причини такої відсутності може бути направлена працівником в будь-який спосіб, визначений трудовим договором.

Враховуючи наведене зазначені положення проекту Закону потребують перегляду в частині чіткого визначення підстав, при настанні яких трудовий договір призупиняється у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності, а коли розривається.

5.22. Частинами першою та другою статті 31 проекту Закону пропонується визначити, що трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Законом *або законом*.

Порядок та умови припинення трудового договору на підставах, визначених цим Законом *та законом, встановлюється законом*, колективним та трудовим договором.

Водночас із запропонованого не зрозуміло про який закон йде мова.

5.23. Частиною другою статті 32 проекту Закону передбачається, що правонаступництво, зміна *підпорядкованості*, найменування юридичної особи не припиняє дії трудового договору.

Запропонована норма в частині використання терміна «підпорядкованості» потребує вилучення, оскільки Законом України «Про управління об'єктами державної власності» вживається поняття «віднесення до сфери управління».

5.24. Частиною другою статті 33 проекту Закону пропонується визначити, що відмова роботодавця укласти додаткову угоду про розірвання трудового договору на підставі, зазначеній у цій статті, *є грубим порушенням трудового законодавства*.

Водночас є незрозумілим, які будуть наслідки для такого роботодавця у разі грубого порушення ним трудового законодавства.

5.25. Статтею 35 проекту Закону пропонується врегулювати питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Так, частинами першою та другою вказаної статті зокрема, передбачено, що *роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником*.

Про рішення розірвати трудовий договір з *підстав*, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен письмово або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку повідомити працівника у строк:

1) *не менше ніж 15 днів* – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 6 місяців.

2) *не менше ніж 30 днів* – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 6 місяців;

3) *не менше ніж за 60 днів* – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад п'ять років;

4) *не менше ніж за 90 днів* – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 10 років.

Вважаємо, що такий підхід є дискримінаційним відносно тих працівників, які працювали менше 6 місяців, у зв'язку з чим вважаємо, що для всіх працівників має бути встановлено єдиний строк попередження.

Слід зазначити, що на даний час згідно з частиною першою статті 49² Кодексу законів про працю України про наступне вивільнення *працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці*.

Крім того, частиною першою статті 35 проекту Закону не визначено підстав, при настанні яких роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником.

Враховуючи наведене, стаття 35 проекту Закону потребує перегляду в частині визначення чітких підстав при настанні яких роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, а також строків повідомлення працівника про розірвання такого трудового договору.

5.26. Частиною п'ятою статті 36 проекту Закону пропонується визначити, що невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі не вважається порушенням працівником умов трудового договору.

Водночас із запропонованого положення не вбачається, що вважатиметься під поняттям «невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі», і яку відповідальність передбачено за це для працівника, у зв'язку з чим частина п'ята статті 36 проекту Закону потребує перегляду.

5.27. З метою однозначного застосування у частині першій статті 42 проекту Закону слід уточнити про яку саме обґрунтовану вимогу йде мова.

5.29. Частинами четвертою та п'ятою статті 48 проекту Закону зокрема, пропонується визначити, що до надурочних робіт забороняється залучати: вагітних жінок; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Водночас на даний час згідно зі статтею 63 Кодексу законів про працю України до надурочних робіт забороняється залучати, зокрема: *вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять*.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Враховуючи наведене, з метою недопущення звуження кола працівників, яких заборонено залучати до надурочних робіт, стаття 48 проекту Закону потребує перегляду.

При цьому вказане положення потребує перегляду з метою дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в частині заборони залучення до надурочних робіт чоловіків, які мають дітей віком до трьох років та залучення чоловіків, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю до надурочних робіт лише за їх згодою.

5.29. Частинами четвертою та п'ятою статті 52 проекту Закону, пропонується визначити, що *тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 годин впродовж кожних 24 годин. Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 24 годин*

протягом кожного семиденного періоду без урахування тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку.

Дні щотижневого відпочинку встановлюють у трудовому договорі та/або колективному договорі.

Відповідно до статті 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Водночас на даний час згідно зі статтями 67 та 70 Кодексу законів про працю України *при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень*, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

У зв'язку з цим з метою недопущення звуження прав працівників на тривалість щотижневого безперервного відпочинку (вихідні дні) стаття 52 проекту Закону потребує перегляду.

5.30. Пунктом 3 частини третьої статті 54 проекту Закону пропонується визначити, що встановлюються такі *види соціальних відпусток: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка працівникам, які усиновили дитину.*

Слід зазначити, що на даний час пунктом 4 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки» передбачено такі види соціальних відпусток: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; *додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.*

Проте проектом Закону не передбачено такого виду відпустки, як додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Враховуючи наведене, з метою забезпечення права таких осіб на отримання відпустки проект Закону в цій частині потребує перегляду.

5.31. Перше та друге речення частини третьої статті 55 проекту Закону в частині передбачення законодавством більшої тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки потребують перегляду з метою недопущення дублювання запропонованого.

5.32. Частинами третьою та четвертою статті 57 проекту Закону пропонується визначити, що у разі розірвання трудового договору *працівнику виплачується грошова компенсація за не надані дні щорічної оплачуваної відпустки, на які він набув право у робочому році звільнення та у попередньому*

робочому році, у розмірі, встановленому трудовим та/або колективним договором, але не менше середньоденного заробітку за кожен такий день.

Законодавством, трудовим та/або колективним договором, можуть встановлюватись більш сприятливі умови компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки.

Слід зазначити, що згідно з частиною першою статті 24 Закону України «Про відпустки» у разі звільнення працівника йому *виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки*, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Враховуючи наведене, з метою недопущення погіршення прав працівників на отримання компенсації за невикористану відпустку стаття 57 проекту Закону потребує перегляду.

5.33. Частинами дванадцятою та тринадцятою статті 58 проекту Закону пропонується визначити, що працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту, додаткова оплачувана *відпустка надається за рішенням роботодавця*.

Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, *надається додаткова оплачувана відпустка за рішенням роботодавця*.

Водночас вважаємо, що запропоновані положення в частині слів «за рішенням роботодавця» потребує перегляду з метою однозначного їх застосування.

5.34. Частиною другою статті 62 проекту Закону пропонується визначити, що *оплата відпустки здійснюється до її початку*.

Водночас з метою однозначного застосування запропонованого положення у вказаній частині другій статті 62 проекту Закону слід чітко визначити строк, протягом якого має бути здійснена оплата відпустки.

5.35. Частиною першою статті 68 проекту Закону використовується словосполучення «керівників суб'єктів господарювання».

Відповідно до частини другої статті 55 Господарського кодексу України суб'єктами господарювання є, зокрема, господарські організації – *юридичні особи*, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно до цього Кодексу, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку.

У свою чергу юридичні особи можуть створюватися у формі товариств, установ та в інших формах, встановлених законом (частина перша статті 83 Цивільного кодексу України).

При цьому відповідно до частини першої статті 92 Цивільного кодексу України юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону.

Наприклад, для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова

рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) *керівника підприємства* (частина третя статті 65 Господарського кодексу України).

Відповідно до частини другої статті 97 Цивільного кодексу України органами управління товариством є *загальні збори його учасників і виконавчий орган*, якщо інше не встановлено законом.

Разом з тим згідно з частиною першою статті 101 Цивільного кодексу України в установі обов'язково створюється *правління*, до якого застосовуються положення статті 99 цього Кодексу щодо створення та діяльності виконавчого органу товариства.

Таким чином, діяльність юридичної особи залежно від її організаційно правової форми забезпечують відповідні органи управління відповідно до 4 вимог установчого документа та закону, а тому термін «керівник» не охоплює посадових осіб виконавчого органу господарського товариства та установи.

5.36. У пункті 4 частини першої статті 70 проекту Закону слова «*розміри внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування*» слід замінити словами «*розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування*», що буде відповідати термінології Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

5.37. Статтею 74 проекту Закону пропонується визначити порядок компенсації заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця.

Зокрема, пропонується встановити, що право на компенсацію заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця мають працівники, вимоги яких внесено до реєстру вимог кредиторів відповідно до Закону України з процедур банкрутства (*назва Закону не коректна*) (частина перша статті 74 проекту Закону).

Компенсації підлягають *всі належні працівникові суми заробітної плати, передбачені трудовим договором*, з одночасною сплатою відповідних податків та сум єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Розмір компенсації не може перевищувати трьох розмірів середньомісячної заробітної плати працівника за дванадцять місяців, що передують місяцю, в якому порушено справу про банкрутство чи припинено трудовий договір у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, при цьому максимальний розмір компенсації не може перевищувати дванадцяти мінімальних заробітних плат станом на 1 січня відповідного року (частина третя статті 74 проекту Закону).

Вважаємо, що з метою встановлення єдиного підходу до визначення сум заробітної плати, що підлягають компенсації, абзац перший частини третьої даної статті проекту Закону слід привести у відповідність до абзацу другого пункту 1 частини першої статті 64 Кодексу України з процедур банкрутства (далі – Кодекс).

Крім того, на нашу думку, не узгоджуються між собою положення абзацу другого частини третьої зазначеної статті проекту Закону в частині визначення максимального розміру компенсації, оскільки в одному випадку він не повинен перевищувати трьох розмірів середньомісячної заробітної плати працівника за дванадцять місяців, а в іншому – дванадцяти мінімальних заробітних плат станом

на 1 січня відповідного року. Тобто, зазначається два різних максимальних розміри компенсації.

Також проектом Закону пропонується внести зміни до Кодексу.

Так, частину першу статті 12 Кодексу пропонується доповнити підпунктом 41, яким передбачити, що арбітражний керуючий має право протягом одного місяця з дня винесення судом ухвали про порушення провадження у справі про банкрутство подати центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, витяг з Єдиного реєстру підприємств, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство, із зазначенням кредиторів працівників, які мають право на виплати з підстав, визначених Законом України «Про працю», з даними про розміри погашених вимог, а також характеру та розміру належних їм сум, що підлягають компенсації у випадку неплатоспроможності роботодавця, а також розрахунок розміру трьох середніх заробітних плат працівника за 12 місяців, що передують місяцю, в якому порушено провадження у справі про банкрутство чи припинено трудовий договір у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи. До витягу додаються завірені копії особових рахунків кредиторів-працівників.

Вважаємо, що запропонована проектом Закону зміна не може бути підтримана з огляду на таке.

За результатами розгляду заяви про відкриття провадження у справі та відзиву боржника господарський суд постановляє ухвалу про відкриття провадження у справі про банкрутство у підготовчому засіданні. У цій ухвалі суд, серед іншого, зазначає про строк подання розпорядником майна до господарського суду відомостей про результати розгляду вимог кредиторів, який не може перевищувати одного місяця та 20 днів після дати проведення підготовчого засідання суду та дату попереднього засідання суду (на якому суд розгляне всі вимоги кредиторів, що надійшли протягом строку, встановленого для їх подання), яке має відбутись не пізніше 70 календарних днів, а в разі великої кількості кредиторів – не пізніше трьох місяців після дати проведення підготовчого засідання суду. За результатами попереднього засідання господарський суд постановляє ухвалу, в якій зазначаються, зокрема, розмір та перелік усіх визнаних судом вимог кредиторів, що вносяться розпорядником майна до реєстру вимог кредиторів.

Отже, з урахуванням вимог Кодексу, арбітражний керуючий не в змозі подати протягом одного місяця з дня винесення ухвали про відкриття провадження у справі про банкрутство інформацію, як пропонується проектом Закону, оскільки реєстр вимог кредиторів буде сформовано арбітражним керуючим не менш, як через 70 календарних днів, а в разі великої кількості кредиторів – не пізніше трьох місяців після дати винесення ухвали про відкриття провадження у справі про банкрутство.

Крім того, подати інформацію щодо розмірів погашених вимог кредиторів-працівників також не виявляється можливим, оскільки погашення вимог

кредиторів у процедурах банкрутства здійснюється згідно з реєстром вимог кредиторів в порядку черговості, встановленої статтею 64 Кодексу.

Відповідно до Положення про Єдиний реєстр підприємств, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 15.09.2011 № 3018/5, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 19.09.2011 за № 1106/19844, відомості з Єдиного реєстру підприємств надаються у вигляді скорочених та повних інформаційних довідок за онлайн запитом юридичної або фізичної особи про видачу довідки з Єдиного реєстру підприємств стосовно суб'єкта підприємницької діяльності, щодо якого запитується інформація.

Таким чином, подання арбітражним керуючим витягу з Єдиного реєстру підприємств, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство, не виявляється можливим.

5.38. Частинами п'ятою та шостою статті 74 проекту Закону встановлюється, що кошти, визначені частиною першою цієї статті, виплачуються працівнику центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за додержанням трудового законодавства, *його територіальними органами* з правом регресної вимоги до боржника. Інші суми вимог працівника, понад суму компенсації, виплачену центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за додержанням трудового законодавства, *його територіальними органами*, задовольняються в порядку, передбаченому Кодексом України з процедур банкрутства.

У зв'язку з цим зазначаємо, що положеннями абзацу третього частини першої статті 13, абзацу четвертого частини першої статті 21 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» визначено, що територіальні органи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади *утворюються у випадках, коли їх створення передбачено положенням про міністерство та відповідно про центральний орган виконавчої влади, затвердженим Кабінетом Міністрів України.*

Враховуючи викладене, зазначаємо, що можливість утворення територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади визначається Кабінетом Міністрів України шляхом затвердження положення про відповідний орган, а не Верховною Радою України шляхом прийняття відповідного Закону.

Так, Конституційний Суд України у пункті 2 мотивувальної частини Рішення № 2- рп/99 від 02 березня 1999 року (справа про комунальні послуги) зазначив, що законами України можуть регулюватися питання, вирішення яких відповідно до Конституції України не належить до повноважень інших органів державної влади або органів місцевого самоврядування. Це впливає з частини другої статті 85 Конституції України, яка встановлює, що Верховна Рада України здійснює повноваження, які відповідно до Конституції України віднесені до її відання.

5.39. Частини третю та четверту статті 77 проєкту Закону слід узгодити між собою в частині визначення категорій працівників, призваних на військову службу за якими зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

5.40. Частина перша статті 79 проєкту Закону потребує перегляду та уточнення в частині слів «до місця укладення з ним *трудового договору для відпочинку (відпустки)*» з метою однозначного її застосування.

Слід зазначити, що згідно з частиною першою статті 15 проєкту Закону *трудоий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці.*

5.41. З метою однозначного застосування положень частини другої статті 80 проєкту Закону слід уточнити, про які саме винні дії працівника йде мова.

5.42. Стаття 86 проєкту Закону, якою визначено суди, які розглядатимуть трудові спори, та за якими позовними заявами, є недоцільною.

Слід зазначити, що за змістом статті 1 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) *Цивільний процесуальний кодекс України визначає юрисдикцію та повноваження загальних судів щодо цивільних спорів та інших визначених цим Кодексом справ, встановлює порядок здійснення цивільного судочинства.*

Суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають, зокрема з *трудових правовідносин*, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства (частина перша статті 19 ЦПК).

5.43. Частиною дев'ятою статті 87 проєкту Закону пропонується передбачити, що у разі проведення процедури медіації незалежно від її результатів сторони трудового спору звільняються від сплати судового збору та інших судових витрат при зверненні до суду з позовом, який стосується предмету спору.

Слід зазначити, що правові засади справляння судового збору, платники, об'єкти та розміри ставок судового збору, порядок сплати, звільнення від сплати та повернення судового збору визначено в Законі України від 08.07.2011 № 3674-VI «Про судовий збір» (далі – Закон 3674-VI).

Пільги щодо сплати судового збору визначені у статті 5 Закону № 3674-VI.

Так, від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі (пункт 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI).

За своїм змістом трудові спори це не лише спори в частині стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, відповідно змін потребує і вказана стаття Закону № 3674-VI.

Водночас необхідно звернути увагу, що звільнення сторін трудового спору від сплати судового збору незалежно від результатів проведення процедури медіації є не виправданим і необґрунтованим. Крім того, сприятиме зловживанню сторонами своїм правом на звернення до суду.

Натомість з метою сприяння звернення сторін до мирного врегулювання спору та добровільного виконання сторонами досягнутих домовленостей за його результатами, чинним процесуальним законом передбачено, що у разі укладення мирової угоди до прийняття рішення у справі судом першої інстанції, відмови позивача від позову, визнання позову відповідачем до початку розгляду справи по суті суд у відповідній ухвалі чи рішенні у порядку, встановленому законом, вирішує питання про повернення позивачу з державного бюджету 50 відсотків судового збору, сплаченого при поданні позову.

У разі укладення мирової угоди, відмови від позову, визнання позову відповідачем на стадії перегляду рішення в апеляційному чи касаційному порядку суд у відповідній ухвалі у порядку, встановленому законом, вирішує питання про повернення скаржнику (заявнику) з державного бюджету 50 відсотків судового збору, сплаченого ним при поданні відповідної апеляційної чи касаційної скарги (стаття 142 ЦПК).

При цьому згідно з пунктом 4 частини третьої статті 141 ЦПК при вирішенні питання про розподіл судових витрат суд враховує: дії сторони щодо досудового вирішення спору та щодо врегулювання спору мирним шляхом під час розгляду справи, стадію розгляду справи, на якій такі дії вчинялися.

5.44. Частиною другою статті 89 проекту Закону пропонується визначити, що працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належних йому сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат *протягом року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про таке порушення.*

Водночас слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 233 Кодексу законів про працю України у разі порушення законодавства про оплату праці *працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.*

Враховуючи наведене, положення частини другої статті 89 проекту Закону звужує право працівників щодо визначення строку протягом якого працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належних йому сум заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат.

У зв'язку з цим стаття 89 проекту Закону потребує перегляду.

5.45. Частиною першою статті 92 проекту Закону пропонується встановити, що державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Закону та прийнятими на його виконання нормативно-правовими актами з урахуванням особливостей, визначених Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV, Конвенцією Міжнародної організації праці

№ 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованою Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV.

При цьому главою IX «Державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства» проекту Закону передбачається встановити особливості та процедуру проведення такого державного нагляду (контролю), зокрема, основні засади державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства (стаття 92), органи державного нагляду (контролю), їх повноваження та обов'язки (контролю) (статті 93, 94, 95), підстави проведення інспекційних відвідувань (стаття 97), об'єкт відвідування (стаття 98).

Водночас звертаємо увагу, що частиною четвертою статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» передбачено, що, зокрема, заходи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами.

З метою недопущення колізій норм законів проект Закону потребує доопрацювання шляхом врегулювання у статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» законодавства відповідно до якого здійснюватиметься державний нагляд (контроль) у сфері праці, а саме з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, або виключно згідно зі спеціальним законом, у зв'язку з чим Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» не поширюватиметься на відповідну сферу відносин.

5.46. Частина перша статті 92 проекту Закону передбачає, що державний нагляд (контроль) здійснюється з урахуванням особливостей, визначених Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV, Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованою Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV.

Таке посилання на Конвенції МОП та Закони, якими їх було ратифіковано, є недоцільним. Окрім зазначених у проекті Закону Конвенцій, питання нагляду (контролю) у сфері праці врегульовані також іншими актами МОП, зокрема Протоколом 1995 року до Конвенції МОП № 81, рекомендаціями МОП № 81, 82 та 133. Тому вважаємо, що більш доречним вказати в частині першій статті 92 проекту Закону загальне формулювання і зазначити, що державний нагляд (контроль) за дотриманням трудового законодавства здійснюється з урахуванням особливостей, визначених законодавством України та нормами міжнародного права.

5.47. Проект Закону потребує термінологічного доопрацювання, зокрема:
- частина друга статті 3 в частині вживання слів «іноземних громадян» з метою приведення у відповідність до термінології Закону України «Про правовий

статус іноземців та осіб без громадянства», який використовує термін «іноземець»;

- частини перша, п'ята статті 79 в частині вживання слів «*постійного місця проживання*», «*місця його постійного проживання*» з урахуванням термінології Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», який не передбачає терміна «*постійне місце проживання*»;

- абзаци шістдесят перший, дев'яносто сьомий підпункту 32 пункту 3 глави X «Прикінцеві положення» в частині слів «*паспортом у формі пластикової картки*», «*серію та номер паспорту*» з огляду на таке.

Відповідно до частин другої та четвертої статті 14 Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» документи залежно від змісту та обсягу інформації, яка вноситься до них, виготовляються у формі *книжечки або картки*, крім посвідчення на повернення в Україну, що виготовляється у формі буклета. Документи у формі книжечки на всіх паперових сторінках та на верхній частині обкладинки *повинні мати серію та номер документа*, виконані за технологією лазерної перфорації.

Згідно з частинами четвертою та сьомою статті 21 зазначеного Закону паспорт громадянина України, посвідчення члена екіпажу виготовляється у *формі картки, що містить безконтактний електронний носій, та не містить серії документа*.

В контексті висловленого зауваження звертаємо увагу на те, що на сьогодні діє паспорт громадянина України у формі паспортної книжечки зразка 1994 року та паспорт громадянина України у формі картки, що містить безконтактний електронний носій, зразка 2015 року.

5.48. Підпунктом 5 пункту 3 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону передбачається, що Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» втрачає чинність з дня набрання чинності цим Законом.

Водночас вказаний проект Закону не регулює питання створення, діяльності, прав професійних спілок, прав громадян на участь в професійних спілках з метою захисту їх трудових та соціально-економічних прав.

На сьогодні питання щодо права на об'єднання та участь у професійних спілках передбачене статтею 36 Конституції України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Конвенцією про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, яка ратифікована Україною.

Враховуючи наведене, втрата чинності Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» створить правову прогалину в цій сфері, що є неприпустимим.

У зв'язку з цим підпункт 5 пункту 3 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону слід виключити, а у проекті Закону слід передбачити положення щодо прав професійних спілок в частині захисту соціально-трудоових та економічних прав членів професійних спілок.

5.49. Пунктом 4 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується встановити, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів

державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України.

Зазначене положення потребує доопрацювання з метою дотримання принципу юридичної визначеності. Конституційний Суд України у підпункті 5.4 пункту 5 мотивувальної частини свого Рішення від 22 вересня 2005 року № 5-рп (справа про постійне користування земельними ділянками) звертав увагу, що із конституційних принципів рівності і справедливості випливає вимога визначеності, ясності і недвозначності правової норми, оскільки інше не може забезпечити її однакове застосування, не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці і неминуче призводить до сваволі.

5.50. Підпунктом 2 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується статтю 150 Сімейного кодексу України доповнити статтею 2¹ згідно з якою кожен з батьків дитини віком до 3-х років, який працює за трудовим договором, зобов'язаний використати частину відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею одного року тривалістю не менше 1 місяця.

У свою чергу слід враховувати, що зазначені положення проекту Закону не є предметом регулювання Сімейного кодексу України.

З огляду на зазначене, вказаний підпункт потребує перегляду.

5.51. Підпунктом 9 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується частину четверту статті 67 Закону України «Про нотаріат» викласти у новій редакції, якою використовується словосполучення «колективних або інших сільськогосподарських підприємств».

З огляду на те, що Цивільним кодексом України визначається виключно *право приватної власності* (стаття 325), *право державної власності* (стаття 326), *право комунальної власності* (стаття 327), вищезапропоноване положення підпункту 9 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону потребує перегляду.

5.52. Підпунктом 9 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується внести зміни до частини четвертої статті 67 Закону України «Про нотаріат» та передбачити, що свідоцтво про право на спадщину на земельну частку (пай) після смерті фізичних осіб, евакуйованих із зони відчуження, відселених із зони безумовного (обов'язкового) або зони гарантованого добровільного відселення, а також громадян України, які самостійно переселилися з територій, що зазнали радіоактивного забруднення, і на момент евакуації, відселення або самостійного переселення були членами колективних або інших сільськогосподарських підприємств, а також пенсіонерів з їх числа, які проживали у сільській місцевості, може бути видане уповноваженою на це посадовою особою відповідного органу місцевого самоврядування спадкоємцям першої та другої черги за законом (як у випадку спадкування ними за законом, так і у випадку спадкування ними за заповітом) і за правом представлення на підставі трудової книжки (даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування) про члена колективного або іншого сільськогосподарського підприємства чи *засвідченого належним чином витягу з неї*, за наявності в ньому відповідного запису, чи

рішення суду, яке набрало законної сили, про членство в колективному або іншому сільськогосподарському підприємстві, що розташовувалося на цій території.

Водночас з урахуванням змін, запропонованих підпунктом 24 пункту 12 глави Х «Прикінцеві положення» проекту Закону до частини третьої статті 2 Закону України «Про порядок виділення в натурі (на місцевості) земельних ділянок власникам земельних часток (паїв)», документом, що посвідчує право на земельну частку (пай) громадян України, зазначених в абзаці п'ятому частини першої статті 1 цього Закону, є трудова книжка члена колективного або іншого сільськогосподарського підприємства чи нотаріально засвідчена виписка з неї «, дані з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, що підтверджують ці відомості».

З огляду на викладене положення підпунктів 9 та 24 пункту 12 глави Х «Прикінцеві положення» проекту Закону в частині документів, що посвідчує право на земельну частку (пай) громадян України, зазначених в абзаці п'ятому частини першої статті 1 Закону України «Про порядок виділення в натурі (на місцевості) земельних ділянок власникам земельних часток (паїв)», пропонуємо узгодити.

5.53. Підпунктом 14 пункту 12 Глави Х «Прикінцеві положення» проекту Закону передбачається виключити статтю 22 Закону України «Про електроенергетику».

У зв'язку з цим варто зауважити, що Закон України «Про електроенергетику» втратив чинність, у зв'язку з прийняттям Закону України від 13 квітня 2017 року № 2019-VIII «Про ринок електричної енергії» (пункт 23 розділу XVII «Прикінцеві та перехідні положення») з огляду на що, внесення запропонованої проектом Закону зміни не несе нормативного навантаження.

Разом з тим на сьогодні, положення, яке було передбачено статтею 22 Закону України «Про електроенергетику» відображено у статті 13 вказаного Закону України «Про ринок електричної енергії» (далі – Закон), якою передбачається, що *страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергетичної системи України.*

На нашу думку, встановлена у статті 13 Закону заборона на проведення страйків, у разі якщо вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергетичної системи України, відповідає визначенням у статті 3 Закону принципам функціонування ринку електричної енергії, якими, зокрема, є забезпечення енергетичної безпеки України, створення умов безпечної експлуатації об'єктів електроенергетики та захисту навколишнього природного середовища.

Враховуючи викладене, внесення запропонованих змін може мати наслідком настання аварій та порушення сталості об'єднаної енергетичної системи України, та як наслідок становитиме загрозу для життя та здоров'я працівників підприємства та населення загалом.

Зазначене також стосується і підпунктів 27 та 28 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону, яким передбачається виключити статтю 30 Закону України «Про теплопостачання», та частини третьої статті 41 Закону України «Про телекомунікації» щодо заборони проведення страйків на об'єктах тепlopостачання та телекомунікацій.

Таким чином, проект Закону в частині виключення положень із ряду законів України щодо заборони проведення страйку потребує концептуального перегляду.

5.54. Підпунктом 15 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується внести зміни у Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», передбачивши, що Верховна Рада України або Президент України, у разі оголошення надзвичайного стану, можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. *Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України.*

У зв'язку з цим зазначаємо, що Конституція України містить вичерпний перелік повноважень Президента України та Верховної Ради України, якими вони наділені для здійснення покладених на нього функцій. Це впливає зі змісту пункту 31 частини першої статті 106 Конституції України, відповідно до якого Президент України здійснює інші повноваження, визначені Конституцією України. Так само зі змісту частини другої статті 85 Конституції України впливає, що повноваження Верховної Ради України визначаються лише Основним Законом України.

На цю обставину Конституційний Суд України неодноразово вказував у своїх рішеннях, зокрема у Рішенні від 10 квітня 2003 року № 7-рп (справа про гарантії діяльності народного депутата України) («повноваження Президента України вичерпно визначені Конституцією України, а це унеможливорює прийняття законів, які встановлювали б інші його повноваження (права та обов'язки)» та в Рішенні від 07 квітня 2004 року № 9-рп (справа про Координаційний комітет) («повноваження Президента України, як і повноваження Верховної Ради України, визначаються Конституцією України»).

5.55. Підпунктом 15 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону передбачається внести зміни до статті 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та визначити повноваження Національної служби посередництва і примирення.

Слід зазначити, що повноваження Національної служби посередництва і примирення визначені Законом України «Про соціальний діалог», проте поданим проектом Закону внесення змін до цього Закону не передбачається.

Крім того, із змісту запропонованого не вбачається суб'єкта, який затверджуватиме Положення про Національну службу посередництва і примирення.

5.56. До запропонованої редакції статті 24-2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (підпункт 15 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону), якою передбачається заборона проведення страйку, зокрема, державним службовцям категорії «А»

зауважуємо, що *на сьогодні* частиною п'ятою статті 10 Закону України «Про державну службу» передбачена *заборона організовувати і брати участь у страйках для всіх категорій державних службовців* (абзацом другим підпункту 41 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону вказане положення частини п'ятої статті 10 Закону України «Про державну службу» передбачається виключити).

У зв'язку з цим запропонована редакція статті 24-2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» в частині заборони проведення страйку *лише* державним службовцям категорії «А» потребує перегляду.

5.57. У проєкті Закону, серед іншого, пропонується внести зміни до Законів України «Про Збройні Сили України», «Про Державну прикордонну службу України», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Державну кримінально виконавчу службу України», виключивши з них норми щодо заборони організації та участі у страйках відповідно військовослужбовцям, прокурорам, поліцейським та особам рядового та начальницького складу.

Крім того, підпунктом 29 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується частину четверту статті 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» виключити, якою передбачено, що організація особами рядового і начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні забороняються.

В той же час проєктом Закону передбачається доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» новою статтею 24² (підпункт 15 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону), якою встановити заборону організовувати та брати участь у страйках прокурорам, суддям, державним службовцям категорії «А», поліцейським, військовослужбовцям Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Національного антикорупційного бюро, особам рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби.

У зв'язку із цим слід звернути увагу, що до особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державної спеціальної служби транспорту належать військовослужбовці. Також кадри Управління державної охорони України складаються з військовослужбовців, прийнятих на військову службу в Управління державної охорони України за контрактом і військовослужбовців строкової служби.

Крім того, до працівників Державного бюро розслідувань; підрозділів податкової міліції, які діють в Державній фіскальній службі та її територіальних органах та здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства, виконують оперативно-розшукову, кримінально-процесуальну та охоронну функції, належать, зокрема, особи рядового і начальницького складу.

Також слід зазначити, що відповідно до частини першої статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України.

Враховуючи наведене, запропоноване положення статті 24² Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (підпункт 15 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону) слід доповнити відповідними особами рядового і начальницького складу та військовослужбовцями, а також з метою повного охоплення всіх категорій працівників Державної кримінально-виконавчої служби України слова «особам рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби» замінити словами «персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України».

При цьому частина третя статті 12 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» потребує виключення.

5.58. Підпункти 18 та 48 пункту 12 розділу X «Прикінцеві положення» проекту Закону слід подати одним пунктом, оскільки цими підпунктами пропонується внести зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

5.59. Підпунктом 32 пункту 12 глави X «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується внести зміни, зокрема, до частини першої статті 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі - Закон), передбачивши, що у цьому Законі нижченаведені терміни вживаються в такому значенні:

єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок) - консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та компенсаційних виплат;

компенсаційна виплата – виплата працівнику компенсації заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця.

Також пропонується частину двадцять восьму статті 8 Закону викласти у новій редакції, передбачивши, зокрема, що у разі необхідності центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за пропозицією центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, правління відповідних фондів загальнообов'язкового державного соціального

страхування подає узгоджені зі сторонами соціального діалогу зміни розміру єдиного внеску для внесення їх на розгляд Верховної Ради України та пропорції розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та для надання компенсаційних виплат для їх затвердження Кабінетом Міністрів України.

Водночас, запропоновані проектом Закону положення не узгоджуються з Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Так, відповідно до статті 1 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – Основи) загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Згідно з частинами першою та другою статті 21 Основ єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це консолідований страховий внесок на пенсійне страхування, страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, медичне страхування, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, страхування на випадок безробіття, який в обов'язковому порядку сплачується страхувальниками з метою забезпечення реалізації прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за соціальним страхуванням.

Розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування встановлюється Верховною Радою України. Пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування затверджуються Кабінетом Міністрів України

Крім того, слід зауважити, що відповідно до частини п'ятої статті 9 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» сплата єдиного внеску здійснюється у національній валюті шляхом внесення відповідних сум єдиного внеску на рахунки органів доходів і зборів, відкриті в центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, для його зарахування, крім єдиного внеску, який сплачується в іноземній валюті розташованими за межами України підприємствами, установами, організаціями (у тому числі міжнародними) за працюючих у них громадян України та громадянами України, які працюють або постійно проживають за межами України, відповідно до договорів про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Страхові кошти, акумульовані на централізованих рахунках органів доходів і зборів, автоматично перераховуються не пізніше наступного операційного дня після їх зарахування на централізовані рахунки Пенсійного фонду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, на рахунки Накопичувального пенсійного фонду (далі - Накопичувальний фонд), а у випадках, передбачених законом, - недержавних пенсійних фондів відповідно до визначених законом пропорцій (частина перша статті 11 вказаного Закону).

Водночас із запропонованих проектом Закону положень не вбачається, яким чином та до якого органу будуть перераховуватися кошти від сплати єдиного внеску, акумульовані на централізованих рахунках органів доходів і зборів, на компенсаційну виплату працівнику у разі неплатоспроможності роботодавця.

У зв'язку з цим запропоновані проектом Закону положення потребують перегляду.

5.60. Підпунктом 45 пункту 12 розділу Х «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується внести зміни до статті 2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та *виключити з об'єктів індексації стипендії.*

Водночас слід зазначити, що згідно зі статтею 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» законами України з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії зокрема, щодо *індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін.*

Враховуючи наведене, підпункт 45 пункту 12 розділу Х «Прикінцеві положення» проекту Закону в частині виключення стипендій з об'єктів індексації потребує перегляду.

5.61. Абзацами третім-четвертим підпункту 45 пункту 12 розділу Х «Прикінцеві положення» проекту Закону пропонується внести зміни до статей 5 та 10 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та виключити положення щодо джерел коштів на проведення індексації оплати праці та порядку врахування об'єктів індексації.

Водночас вважаємо, що у разі запровадження запропонованих проектом Закону змін буде незрозумілим за рахунок яких джерел коштів буде проводитись індексація оплати праці та порядок врахування об'єктів індексації.

У зв'язку з цим підпункт 45 пункту 12 розділу Х «Прикінцеві положення» проекту Закону потребує перегляду.

5.62. Проєкт Закону в частині слів «нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», «розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації», «не розголошувати державну, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію», «нерозголошення комерційної таємниці або конфіденційної інформації» потребує перегляду з метою приведення до єдиної термінології.

5.63. Проєкт Закону оперує такою правовою конструкцією як, зокрема, *«центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці», «центральный орган виконавчої влади з питань*

забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Запропоноване, на нашу думку, не враховує положень Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», а саме частини другої статті 1, частини першої статті 6, статті 7 у їх системному взаємозв'язку. Так, згідно зазначеного Закону України міністерства забезпечують формування та реалізують державну політику в одній чи декількох сферах, інші центральні органи виконавчої влади виконують окремі функції з реалізації державної політики; міністерство є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох *визначених Кабінетом Міністрів України сферах*, проведення якої покладено на Кабінет Міністрів України Конституцією та законами України.

Основні завдання міністерства як органу, що забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох сферах (забезпечення нормативно-правового регулювання; визначення пріоритетних напрямів розвитку; інформування та надання роз'яснень щодо здійснення державної політики; узагальнення практики застосування законодавства, розроблення пропозицій щодо його вдосконалення та внесення в установленому порядку проектів законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету 3 Міністрів України на розгляд Президентіві України та Кабінету Міністрів України; забезпечення здійснення соціального діалогу на галузевому рівні), визначають своє, притаманне лише міністерствам, місце у системі органів виконавчої влади, і характеризуються насамперед формуванням державної політики у певній сфері.

Враховуючи визначений Законом України «Про центральні органи виконавчої влади» підхід до правового статусу міністерств, а також з метою уникнення втручання парламенту у компетенцію Кабінету Міністрів України при реалізації ним своїх конституційних повноважень щодо утворення, реорганізації і ліквідації міністерств та інших центральних органів виконавчої влади відповідно до закону в межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України на утримання органів виконавчої влади, затвердження положень про зазначені органи (пункт 91 статті 116 Конституції України, абзац дванадцятий пункту 6 частини першої статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»), іншими законодавчими актами мають визначатися всі повноваження центральних органів виконавчої влади у відповідних сферах державної політики, систематизовані за видом функцій державного управління (тобто, *систематизовані в залежності від того, чи відповідне повноваження є формуванням державної політики у певній сфері чи реалізацією*).

Відтак з метою узгодження з положеннями Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» центральний орган виконавчої влади, який, виходячи з конкретного повноваження, формує державну політику у відповідній сфері (зокрема, шляхом нормативно-правового регулювання), у законодавчих актах слід визначати як «центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері ...», а у випадку, коли конкретне повноваження за

своїм змістом направлено на реалізацію державної політики, – як «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері...».

5.64. Проект Закону в частині слів «театральних організацій», «дуальною формою освіти», «медичного закладу» в усіх відмінках та формах числа не узгоджується з термінологією законодавства України про культуру, освіту та охорону здоров'я, якою вживаються терміни «театр», «дуальна форма здобуття освіти», «заклад охорони здоров'я».

Також проект Закону в частині слів «організації кінематографії» потребує перегляду, оскільки законодавством України про кінематографію відповідний термін не вживається.

5.65. З метою вживання єдиної термінології та приведення її у відповідність до термінології законодавства України текст проекту Закону потребує доопрацювання в частині вживання слів «державні політичні посади».

5.66. Проект Закону не передбачає положень щодо трудової дисципліни, у тому числі порядку застосування дисциплінарних стягнень та заохочень до працівників, що створить прогалину у законодавчому регулюванні цих питань, у зв'язку з чим проект Закону слід доопрацювати.

6. Гендерно-правова експертиза

Частиною третьою статті 41 проекту Закону пропонується передбачити, що забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи - роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Водночас відповідно до частини третьої статті 24 та частини третьої статті 51 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, зокрема, наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці.

Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою.

Також згідно зі статтею 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», *дискримінація за ознакою статі забороняється.*

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі: *спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.*

Крім того, відповідно до абзаців другого та третього частини другої статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

Поряд з цим слід зазначити, що згідно з частинами першою та третьою статті 18 Закону України «Про відпустки» після закінчення відпустки у зв'язку з

вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Враховуючи наведене, частина третя статті 41 проекту Закону потребує перегляду.

7. Відповідність Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод з урахуванням практики Європейського суду з прав людини

Висновок щодо відповідності проекту Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практиці Європейського суду з прав людини додається.

8. Антикорупційна експертиза

У проекті відсутні корупціогенні фактори.

9. Узагальнений висновок

Проект Закону України «Про працю» погоджено із зауваженнями щодо невідповідності проекту акта вимогам нормопроектувальної техніки та принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До проекту Закону в цілому висловлюємо такі застереження.

1. Статтею 4 проекту Закону пропонується запровадити регулювання трудових відносин із застосуванням аналогії права та аналогії закону, встановивши, зокрема, що у разі неможливості використання аналогії закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права).

У зв'язку з цим зазначаємо, що підпунктом «б» пункту 3 статті 1 Указу Президента України від 08 листопада 2019 року № 837 «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави» на Кабінет Міністрів України покладено вжиття заходів щодо розроблення та внесення на розгляд Верховної Ради України законопроекту про нормативно-правові акти. Міністерством юстиції України утворено робочу групу з розробки проекту Закону України про нормативно-правові акти.

Враховуючи викладене, а також необхідність вироблення єдиних підходів щодо регулювання суспільних відносин із застосуванням аналогії права та аналогії закону, вважаємо передчасним запровадження відповідних положень у проекті Закону.

Також абзацом другим частини третьої статті 5 проекту Закону передбачається, що якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових

відносин в інший спосіб, ніж передбачено цим Законом, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Закону.

У зв'язку з цим зауважуємо, що, на нашу думку, запропоновані положення є обмеженням нормотворчої функції суб'єктів нормотворчості. До того ж за відсутності визначеної законом ієрархії законодавчих актів, сумнівним є закріплення пріоритету Закону України «Про працю» щодо інших законодавчих актів.

Крім того з урахуванням положень частини другої статті 19 Конституції України незрозумілим є нормативне значення частини шостої цієї ж статті проекту Закону, якою передбачено, що інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також документи нормативно-технічного характеру лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

2. Частина перша статті 55 проекту Закону, якою передбачається, що щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору не враховує норми Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу в якій зазначено, що держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплату відпустку тривалістю *не менше чотирьох тижнів* відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою.

Право на справедливі умови праці, згідно з частиною третьою статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) ETS № 163 від 03 травня 1996 р., передбачає встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів.

3. Статтями 87 – 88 проекту Закону пропонується врегулювати питання проведення процедури медіації у сфері трудових відносин. Відповідні зміни щодо позасудового врегулювання спору шляхом медіації пропонується внести до Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС) та ЦПК.

Щодо цього зазначаємо, що запровадження медіації в Україні має регулюватись спеціальним законодавством.

Так, Міністерством юстиції України на виконання цілі 12.2 «Сторона договору захищена від його невиконання» Програми діяльності Кабінету Міністрів України, *розроблено проект Закону України «Про медіацію», яким пропонується визначити правові засади та порядок проведення медіації в Україні.*

Крім того, згідно із проектом Закону процедура медіації застосовуватиметься у будь-яких конфліктах (спорах), які виникають, зокрема, з трудових правовідносин. Відповідні зміни пропонуються до Кодексу законів про працю України, ЦПК, КАС та Господарського процесуального кодексу України.

Наразі проєкт Закону знаходиться на опрацюванні у Секретаріаті Кабінету Міністрів України.

4. Проєктом Закону пропонується внести зміни до статті 95 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» виключивши, копію трудової книжки як один із документів який подається кандидатами на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Не заперечуючи в цілому щодо вказаних змін, водночас вбачаємо за доцільне у пункті 4 частини п'ятої вказаної статті зазначити щодо необхідності подання кандидатами на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України інформації щодо трудової діяльності.

Такі зміни необхідні з метою виконання вимог статті 94 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», якими передбачено, що на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України може бути призначений громадянин України, який, зокрема, має *стаж професійної діяльності у сфері права не менше п'ятнадцяти років*.

Крім того, зауважуємо, що частиною другою статті 4 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що зміни до цього Закону можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Враховуючи викладене, запропоновані зміни до Закону необхідно внести окремим законом про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

5. Пунктом 8 розділу X «Прикінцеві положення» проєкту Закону пропонується встановити, що *з дати набрання чинності цим Законом* для встановлення даних про роботу на підставі трудового договору використовується інформація, наявна в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника *до дня набрання чинності цим Законом*. За згодою сторін, які бажають укласти трудовий договір, для встановлення даних про роботу на підставі трудового договору, укладеного до дня набрання чинності цим Законом, може використовуватися інформація наявна в трудовій книжці працівника.

Слід зазначити, що на правовій експертизі в Міністерстві юстиції України знаходився проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», розроблений Пенсійним фондом України, метою якого є *запровадження обліку трудової діяльності в електронній формі* в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, який погоджено 06 листопада 2019 року.

6. Звертаємо увагу, що поданий проєкт Закону не містить ряд гарантій, які на сьогодні передбачено для працівників законодавством про працю, що, на нашу думку не сприятиме належному захисту прав працівників, це, зокрема: гарантії для працівників при переведенні на іншу роботу та зміні умов оплати праці; заборони звільнення у період відпустки; строків попередження та забезпечення зайнятості працівників у разі ліквідації підприємства, установи, організації

незалежно від форми власності та скорочення чисельності чи штату працівників, а також виплати відповідної компенсації; переважного права на залишенні на роботі у разі ліквідації підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, скорочення чисельності чи штату працівників; тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; граничних норм застосування надурочних робіт; встановлення неповного робочого часу на прохання працівника; встановлення загального вихідного дня – неділі; надання відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер роботи, творчих відпусток; подвійної оплати за роботу у вихідні дні; збереження заробітної плати при переведенні на нижчеоплачувану роботу; праці жінок та молоді.

7. Згідно з частинами першими статей 4 та 23 Закону України «Про захист персональних даних» суб'єктом відносин, пов'язаних із персональними даними, є зокрема, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, одним із повноважень якого є звернення з пропозиціями до Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб щодо прийняття або внесення змін до нормативно-правових актів з питань захисту персональних даних.

Відповідно до абзацу першого пункту 5 § 33 глави 2 розділу 4 та абзацу першого пункту 1 § 70 глави 2 розділу 6 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 09 листопада 2011 року № 1156) (далі – Регламент), проєкт акта підлягає обов'язковому погодженню усіма заінтересованими органами.

8. Проєкт поданий без додержання вимог пункту 5, абзацу другого пункту 7 § 33 глави 2 та пункту 1 § 44 глави 4 розділу 4, пункту 1 § 70 глави 2 розділу 6 Регламенту в частині погодження проєкту з Мінфіном та уповноваженим представником всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженим представником всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Крім того, відповідно до пункту 1 § 42 глави 3 Регламенту *розробник організовує громадське обговорення проєктів актів, що мають важливе суспільне значення і стосуються прав та обов'язків громадян, а також проєктів, які передбачають надання пільг, переваг окремим суб'єктам господарювання, делегування функцій, повноважень органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування, зокрема, організаціям недержавної форми власності.*

Правову експертизу проведено

Управління соціального, трудового та гуманітарного законодавства
Департаменту публічного права.

Міністр

Денис МАЛЮСЬКА

«23» грудня 2019 року

Висновок
щодо відповідності положенням Конвенції про захист прав людини і
основоположних свобод та практиці Європейського суду з прав людини

проєкту Закону України «Про працю»

1. Положення (статті) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яких стосується проєкт нормативного акта (акт).

- 1.1. Преамбула Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Принцип юридичної визначеності.
- 1.1. Стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Право на повагу до приватного і сімейного життя.
- 1.2. Стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Свобода зібрань та об'єднань.
- 1.3. Стаття 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Право на ефективний засіб юридичного захисту.
- 1.4. Стаття 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Захист власності.

2. Відповідність положень проєкту акта (акта) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практиці Європейського суду з прав людини.

Проєкт Закону України «Про працю» (далі – проєкт Закону) зачіпає права, які гарантуються Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція), зокрема статтями 8, 11 та статтею 1 Першого протоколу до Конвенції.

При розгляді скарг на порушення таких прав Європейський суд з прав людини (далі – Європейський суд) досліджує, чи мало місце втручання у відповідні права та чи відповідало воно критеріям допустимого втручання, яке вимагає, щоб воно було «згідно із законом», переслідувало «законну/легітимну мету» та було «необхідним у демократичному суспільстві».

Досліджуючи перший критерій щодо допустимого втручання у права, перш за все слід зазначити, що основоположне словосполучення «згідно із законом» вимагає передусім, щоб відповідний захід був певним чином передбачений національним законодавством; він також стосується якості відповідного закону і вимагає його відповідності принципу верховенства права та доступності відповідній особі, яка, зокрема, має бути здатною передбачити для себе його наслідки (див. серед інших, рішення у справі «Liberty and Others v. the United Kingdom» від 1 липня 2008 року, заява № 58243/00, п. 59).

Також відповідно до практики Європейського суду сам закон (нормативний акт) має відповідати принципу юридичної визначеності, особливо значущими елементами якого є ясність, чіткість, доступність, недвозначність правових норм, а також їх узгодженість в системі загального правового регулювання. Принцип юридичної визначеності, будучи невід'ємним елементом принципу верховенства права, виступає в нормотворчій діяльності в якості необхідної гарантії забезпечення ефективного захисту особи від протиправних посягань на її права з боку суб'єктів владних повноважень, в тому числі, від посягань на права, гарантовані Конвенцією. Закон має забезпечувати, щоб ситуації й правовідносини залишалися передбачуваними. Особи мають бути впевненими в своїх законних очікуваннях, що набуте ними на підставі чинного законодавства право, його зміст та обсяг будуть реалізованими.



UB
Міністерство юстиції України
№3551-5.5-19 від 23.12.2019
Ліщина І.Ю. (Заступник Міністра юстиції
України - Уповноважений у справах
Європейського суду з прав людини)
23.12.2019 19:13

Аналізуючи положення проєкту Закону у контексті наведеного слід зазначити, що він містить ряд норм, які є нечіткими та непередбачуваними для зацікавлених осіб, що може призвести до різного тлумачення, та як наслідок довільної реалізації їх, що не відповідає вимогам якості закону, передбачуваності та відповідно принципу юридичної визначеності.

У зв'язку з цим, звертаємо увагу на положення проєкту Закону, неналежне викладення яких може призвести до порушення прав, гарантованих Конвенцією.

1. Стаття 26 проєкту Закону визначає документи та відомості про особу, що подаються для укладення трудового договору.

Водночас цією статтею передбачено, що фізична особа за власною ініціативою може подати разом із заявою про прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо. При цьому, роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу особи.

Надання таких прав роботодавцю з точки зору практики Європейського суду розглядатиметься як втручання у приватне життя особи.

У зв'язку з цим доцільно згадати справу «Суріков проти України» (рішення від 26 січня 2017 року, заява № 42788/06), в якій заявник скаржився, що його роботодавець свавільно збирав, зберігав та використовував конфіденційні, застарілі та невідповідні дані щодо стану його психічного здоров'я під час розгляду його заяви про призначення на вищу посаду, та що він неправомірно й недоброчесно поширив ці дані серед колег заявника та повідомив їх на відкритому судовому засіданні у цивільній справі.

Європейський суд у своєму рішенні у цій справі дійшов висновку, що було порушення статті 8 Конвенції, оскільки інформація про здоров'я заявника за своєю суттю є конфіденційними персональними даними незалежно від того, чи містила вона конкретний медичний діагноз. Отже, збирання, зберігання, поширення та інші види обробки такої інформації підпадають під дію статті 8 Конвенції (п. 75).

Досліджуючи законність втручання у право заявника Європейський суд нагадав свою усталену практику, що формулювання «згідно із законом» вимагає, щоб оскаржуваний захід мав підґрунтя у національному законодавстві та був сумісним із принципом верховенства права, тобто доступним, передбачуваним та супроводжувався необхідними процесуальними гарантіями, спроможними забезпечити належний юридичний захист від свавільного застосування відповідних правових положень (п. 71).

У цьому рішенні Європейський суд звернув увагу, що зазначена у ньому законодавча база по суті призвела до квазі-автоматичного надання будь-якому роботодавцю державного або приватного сектору права отримувати та зберігати конфіденційну інформацію про стан здоров'я будь-якого працівника, звільненого від військової служби за станом здоров'я. Проте Європейський суд нагадав, що основні принципи захисту даних вимагають, щоб зберігання даних було співмірним із ціллю збирання, та передбачали обмежені строки зберігання. Враховуючи зазначене, Європейський суд вважає, що делегування кожному роботодавцю функції держави, пов'язаної із зберіганням конфіденційної інформації про здоров'я їхніх працівників, може бути виправданим за статтею 8 лише за умови, що таке зберігання супроводжується **особливо вагомими процесуальними гарантіями забезпечення, зокрема, суворої конфіденційності таких даних, їх використання виключно з тією ціллю, з якою здійснювалось їх збирання, та їх постійного оновлення** (п. 86).

У контексті вказаного необхідно зазначити, що позитивний обов'язок держави за статтею 8 Конвенції полягає у прийнятті такого законодавства, яке б повною мірою

забезпечувало реалізацію права на приватне життя, гарантоване зазначеною статтею, з урахуванням наведеної практики Європейського суду.

Отже, проект Закону має містити належні гарантії захисту від неправомірного втручання у права осіб, зокрема щодо обмеження збору інформації виключно професійного характеру.

2. Стаття 94 проекту Закону визначає повноваження державних інспекторів праці, серед яких, державні інспектори наділяють правом, зокрема безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати будь-які робочі місця, виробничі, службові та адміністративні приміщення юридичних осіб; проходити до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи; вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою; здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

Разом з цим слід зазначити, що робоче місце може розміщуватися у житлі особи, так само і нежитлові будинки, приміщення, споруди та інші об'єкти можуть бути житлом, оскільки Європейський суд надав поняттю «житло» широку сферу визначення, включивши в нього всі професійні установи, які водночас є приватним житлом і місцем ведення професійної діяльності фізичною особою.

Європейський суд розглядає проникнення до житла представником влади поза судовим контролем як втручання у право особи в контексті статті 8 Конвенції. Так, у рішенні у справі «Golovan v. Ukraine» від 5 липня 2012 року (заява № 41716/06) Європейський суд зазначив, що заходи, пов'язані з проникненням та вилученням мають здійснюватися із забезпеченням адекватних і достатніх гарантій від зловживань та встановив порушення статті 8 Конвенції у зв'язку з втручанням державного органу, що здійснювалось на підставі широких дискреційних повноважень, наданих законом, та за відсутності санкції судового органу на їх проведення.

У рішенні у справі «Niemietz v. Germany» від 16 грудня 2019 року (заява № 13710/88) Європейський суд зауважив, що «не завжди можна визначити точну різницю: можна займатися вдома справами, пов'язаними з професією чи торгівлею, а в офісі чи приміщенні комерційного призначення займатися справами особистого характеру».

Крім того, у рішенні у справі «Niemietz v. Germany» Європейський суд зазначив, що професійна діяльність адвоката дуже тісно пов'язана з приватним життям в розумінні статті 8 Конвенції. Також Європейський суд встановив, що при здійсненні обшуку офісу адвоката відбулося посягання на професійну таємницю в тій мірі, що не співвідноситься з обставинами. У зв'язку з цим Європейський суд наголосив, що посягання на професійну таємницю адвоката може мати негативні наслідки при здійсненні правосуддя і тим самим порушувати права, гарантовані статтею 6 Конвенції, тобто право на справедливий суд (п. 37 рішення).

Отже, заходи, які передбачають право інспекторів проходити до будь-яких приміщень фізичної особи, яке є її житлом, а також фіксація процесу перевірки з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки мають здійснюватися виключно за згодою та за участю відповідної особи або за рішенням суду. У протилежному випадку матиме місце порушення статті 8 Конвенції.

Крім того, здійснення заходів контролю, зокрема, проведення перевірки, подальше складання протоколу про адміністративне правопорушення, накладення штрафу за порушення трудового законодавства, вилучення зразків матеріалів і речовин, є втручанням у діяльність суб'єкта господарювання, що захищається статтею 1 Першого протоколу до Конвенції.

При цьому здійснення заходів контролю без участі суб'єкта перевірки унеможливило ефективне оскарження рішень чи дій державних інспекторів праці, як цього вимагає стаття 13 Конвенції.

Європейський суд зазначає, що «Стаття 13 Конвенції гарантує доступність на національному рівні засобу захисту, здатного втілити в життя сутність прав та свобод за Конвенцією, у якому б вигляді вони не забезпечувались у національній правовій системі. Таким чином, стаття 13 вимагає, щоб норми національного правового засобу стосувалися сутності «небезпідставної заяви» за Конвенцією та надавали відповідне відшкодування, хоча держави-учасниці мають певну свободу розсуду щодо способу, у який вони виконують свої зобов'язання за цим положенням Конвенції. Зміст зобов'язань за статтею 13 також залежить від характеру скарги заявника за Конвенцією. Тим не менше, засіб захисту, що вимагається статтею 13, має бути ефективним як у законі, так і на практиці, зокрема у тому сенсі, щоб його використання не було ускладнене діями або недоглядом органів влади відповідної держави» (рішення у справі «Афанасьєв проти України» від 5 квітня 2005 року заява № 38722/02, п. 75).

Отже, неможливість реалізації права зацікавленою особою на оскарження становитиме порушення права на ефективний засіб юридичного захисту, гарантованого статтею 13, у поєднанні зі статтями 8 та 1 Першого протоколу до Конвенції.

3. Крім того, проект Закону передбачає внесення змін до низки законів України.

Стаття 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» у редакції проекту Закону передбачає, що Верховна Рада України або Президент України, у разі оголошення надзвичайного стану, можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. *Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України.*

Слід зазначити, що право на проведення страйку гарантується статтею 11 Конвенції. Право на страйк не є абсолютним правом та допускає втручання держави в це право, якщо воно здійснюється «згідно із законом».

Однак таке втручання не можна вважати таким, що здійснюється «згідно із законом», оскільки Конституція України не передбачає видання спільних актів парламенту та Президента України.

Наприклад, у рішенні у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» від 2 жовтня 2014 року (заява № 48408/12) Європейський суд констатував порушення статті 11 Конвенції у зв'язку з тим, що двома законами визначалися різні випадки, наявністю яких заборонялося проведення страйків. Така суперечність двох законодавчих актів дала Європейському суду підстави дійти висновку, що втручання у права заявників за статтею 11 Конвенції не ґрунтувалося на достатньо точних і передбачуваних законодавчих актах, а отже, мало місце порушення їх прав, гарантованих Конвенцією.

4. Також проектом Закону пропонується внести зміни до частини третьої статті 20 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон), згідно з якою на кожну застраховану особу заводиться персональна електронна облікова картка, до якої включаються певні відомості.

Наприклад, до умовно-постійної частини картки включаються, серед іншого, документи, що посвідчують особу та/або підтверджують її спеціальний статус відповідно до закону. Однак звертаємо увагу, що виглядає нелогічним включення до електронної картки не інформації про документи, а саме «документи».

Разом з тим, частина картки, що відображає особливості статусу особи, включає, зокрема відомості про дату виїзду за межі України та дату повернення на

територію України; іншу інформацію, необхідну для обчислення та призначення виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

При цьому проєкт Закону не розкриває мети збору і причинно-наслідкового зв'язку між перетинанням кордону особи та її статусом, а також який саме статус про особу потребує отримання таких відомостей, що буде розглядатися як надмірне втручання у приватне життя особи.

У зв'язку з цим зазначаємо, що закон (нормативний акт) повинен визначати обсяг і порядок здійснення повноважень державних органів з достатньою чіткістю, з урахуванням поставленої мети, аби надати індивідові адекватний захист від свавілля (рішення у справі «Асоціація європейської інтеграції та прав людини та Екимджієв проти Болгарії» від 28 червня 2007 року). Отже проєктом Закону має бути визначено чіткий обсяг інформації про особу, яка збирається та зберігається органами державної влади, та обмежуватися лише тим колом питань, які необхідні для реалізації поставленої проєктом Закону цілі та мети з метою дотримання гарантій статті 8 Конвенції.

З огляду на викладене проєкт Закону не відповідає принципу юридичної визначеності та може призвести до порушення прав, гарантованих статтями 8, 11, 13 та I Першого протоколу до Конвенції.

Додатково зазначаємо, що проєкт Закону потребує погодження із Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини як органом, що здійснює контроль за додержанням законодавства про захист персональних даних у межах повноважень, передбачених Законом України «Про захист персональних даних».

3. Висновок щодо відповідності проєкту акта (акта) положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практиці Європейського суду з прав людини.

Проєкт Закону України «Про працю» **не відповідає** Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практиці Європейського суду з прав людини.

**Заступник Міністра юстиції України –
Уповноважений у справах
Європейського суду з прав людини**

Іван ЛІЩИНА