

Пропозиції
до проекту Закону України
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо
впорядкування надання та використання відпусток,
а також інших питань»
*(реєстр. № 8313 від 27.12.2022 р.)**

Метою прийняття законопроекту є уточнення норм законодавства, які стосуються видів відпусток, порядку їх надання та оплати.

Положення проекту закону не суперечать нормам Конституції України. Окремі положення законопроекту, однак, потребують доопрацювання в частині забезпечення їх відповідності законам і міжнародним договорам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Підтримуючи ідею оновлення законодавчого регулювання порядку надання відпусток та видів відпочинку, вважаємо за доцільне акцентувати увагу на таких аспектах.

1. Пропозиції та зауваження концептуального характеру.

Зміст положень законопроекту відповідає тенденціям розвитку європейського трудового законодавства в частині посилення ролі колективного та індивідуального регулювання трудових відносин, що сприяє підвищенню рівня виробництва та враховує індивідуальні потреби працівників. Запропонований спосіб регулювання порядку перенесення робочих і вихідних днів з метою раціональної організації режиму роботи дозволить уникнути порушень трудового законодавства внаслідок зменшення кількості трудових спорів, що виникають через некоректні розрахунки заробітної плати для працівників, які провадять свою професійну діяльність: за графіком, вахтовим методом, дистанційно, надомно або послуговуються гнучким режимом роботи під час перенесення робочих і вихідних днів.

Для посилення диспозитивного способу правового регулювання порядку переносу вихідних і робочих днів і з метою поширення такої можливості на осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб-роботодавців, положення законопроекту, що передбачає внесення змін до статті 67 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), може бути сформульовано таким чином: «Можливість перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та / або колективним договором».

З метою виконання положень, які містяться в міжнародних документах щодо професійної підготовки й захисту представників працівників, і які стосуються тимчасового звільнення працівників від роботи або надання їм вільного часу для участі у програмах освіти чи підготовки, Україна приєдналася до Конвенції Міжнародної організації праці № 140 про оплачувані учбові відпустки. Міжнародний акт ратифіковано Законом України № 74-IV від 26.09.2002 року без застережень. Відповідно до статті 2 вказаної Конвенції кожний член Міжнародної організації праці розробляє та здійснює політику, що сприяє методам, які відповідають національним умовам і практиці та, у разі

потреби, поетапно, надає оплачувані учбові відпустки для таких цілей, як: професійна підготовка на будь-якому рівні; загальна, соціальна або цивільна освіта; профспілкове навчання.

Таким чином, скасовуючи відпустку, що надається у зв'язку із профспілковим навчанням, Україна порушує зобов'язання щодо виконання Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки, тому пропозицію, передбачену підпунктом 3 пункту 2 розділу 1 законопроекту, про виключення статті 15¹ із Закону України «Про відпустки» підтримати не можна.

Крім того, вважаємо недоцільним виключення частини сьомої статті 252 КЗпП України. Натомість слушним є сформулювати положення вказаної статті таким чином: «На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, якою направлено працівника на профспілкове навчання».

Варто зауважити щодо необхідності внесення змін до положень статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Зокрема, зміст частини сьомої вказаної статті пропонуємо сформулювати таким чином: «На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, якою направлено працівника на профспілкове навчання».

2. Окремі зауваження до змісту законопроекту.

2.1. Висловлюємо застереження щодо такого символічно-словесного доповнення, яке вноситься законопроектом до частини другої статті 76 КЗпП України «, а також трудовим та / або колективним договором». На наш погляд, згадане доповнення не відповідає нормам частини другої статті 7 та нормам частини другої статті 8 Закону України «Про відпустки». Якщо щорічну додаткову відпустку передбачено законодавством, то у трудовому та / або колективному договорі може бути визначено тільки конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та тривалості зайнятості працівника.

Таким чином, для розширення можливостей сторін трудових відносин щодо встановлення умов та порядку надання щорічних додаткових відпусток пропонуємо частину другу статті 76 КЗпП України після слів і символу «актами України,...» доповнити словами «а у разі їх відсутності встановлюється трудовим та / або колективним договором». Вказані зміни дозволять уникнути прогалин у чинному законодавчому регулюванні.

2.2. Редакційного уточнення, на наш погляд, потребує положення законопроекту, яким запропоновано викласти норму статті 77¹ КЗпП України в новій редакції: «Відпустка для підготовки та участі в змаганнях», що сприятиме викладенню вказаної норми у більш лаконічній формі.

Подібне зауваження також стосується нової редакції статті 16¹ «Відпустка для підготовки та участі в змаганнях» до Закону України «Про відпустки».

2.3. Дискусійними є пропозиції щодо внесення змін до статті 77³ КЗпП України та статті 19¹ «Відпустка при народженні дитини» Закону України «Про відпустки» у частині необхідності підтвердження батьком дитини, який не перебуває в зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, факту спільного проживання, побуту й наявності взаємних прав та обов'язків відповідним рішенням суду. На нашу думку, робити таке уточнення недоцільно, враховуючи, що до цих статей вносяться інші зміни, які конкретизують умови надання такої відпустки.

3. Зауваження техніко-юридичного характеру.

Назва законопроекту потребує редакційного корегування, зокрема вилучення словосполучення «**використання відпусток, а також інших питань**». Відповідно до міжнародних та європейських стандартів національне законодавство не визначає порядок використання працівником відпусток, а лише встановлює загальні правила щодо порядку їх надання. Крім того, сполучення слів «а також інших питань» є таким, що не дозволяє визначити предмет правового регулювання закону.

4. Види ризиків ухвалення законопроекту.

Зауваження і пропозиції дозволять уникнути таких ризиків:

– невідповідності положень законопроекту міжнародно-правовим актам, зокрема зобов'язанням України щодо надання оплачуваних учбових відпусток у зв'язку із профспілковим навчанням;

– невідповідності принципу правової визначеності положень щодо порядку надання щорічних додаткових відпусток;

– соціально зумовленої проблеми безвідповідального батьківства, частково закладеної в положеннях законопроекту у зв'язку з необхідністю підтвердження в судовому порядку спільного проживання, побуту та взаємних прав і обов'язків для отримання відпустки при народженні дитини за наявності інших запобіжників зловживання правом;

– перевантаження судової системи, створення колізій у законодавчому регулюванні в частині використання щорічних додаткових відпусток.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

**Додаток до пропозицій до законопроекту
(реєстр. № 8313 від 27.12.2022 р.)**

№	Редакція, подана суб'єктом права законодавчої ініціативи	Пропонована редакція з урахуванням зауважень і пропозицій, викладених в описовій частині Пропозицій до законопроекту	Лаконічне обґрунтування пропонованих змін
Кодекс законів про працю України			
1.	<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p> <p>У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.</p> <p>Перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, крім випадків встановлених цим Кодексом, визначаються трудовим та/або колективним договором.</p>	<p>Стаття 67. Вихідні дні</p> <p>...</p> <p>У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.</p> <p>Можливість перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або колективним договором.</p>	<p>Пропозиція сформульована у спосіб, який передбачає можливість (тобто право) перенесення вихідних та робочих днів для раціональної організації режиму роботи, а також поширює таку можливість на осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб.</p>
	<p>Стаття 76. Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість</p> <p>...</p> <p>Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а також трудовим та/або колективним договором.</p>	<p>Стаття 76. Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість</p> <p>...</p> <p>Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а у разі їх відсутності встановлюється трудовим та/або колективним договором.</p>	<p>З метою приведення положень законопроекту у відповідність з нормами частини другої статті 7 та частини другої статті 8 Закону України «Про відпустки» та уникнення правових колізій</p>
	<p>Стаття 77¹. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях</p> <p>У разі, якщо це передбачено трудовим та/або колективним договором,</p>	<p>Стаття 77¹. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях</p>	<p>З метою забезпечення лаконічності та внутрішньої логіки норми</p>

<p>працівникам надається відпустка для підготовки та участі в спортивних змаганнях.</p> <p>Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором</p>	<p>Для підготовки та участі в спортивних змаганнях працівникам можуть надаватися відпустки.</p> <p>Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором</p>	
<p>Стаття 77³. Відпустка при народженні дитини</p> <p>Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чоловіку, дружина якого народила дитину; 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджено відповідним рішенням суду; 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком). <p>Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті за умови надання іншими особами, зазначеними у</p>	<p>Стаття 77³. Відпустка при народженні дитини</p> <p>Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чоловіку, дружина якого народила дитину; 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком). <p>Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті за умови надання іншими особами, зазначеними у частині першій цієї статті, довідок з місця роботи про ненадання ним такої відпустки.</p> <p>...</p>	<p>Пропозиція сформульована у спосіб, який сприяє формуванню політики відповідального батьківства</p>

	частині першій цієї статті, довідок з місця роботи про ненадання ним такої відпустки. ...		
	Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів ... Норма виключена	Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів ... На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направляється на профспілкове навчання.	З метою дотримання міжнародних зобов'язань, передбачених Конвенцією МОП № 140
2	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»		
	Норма виключена	Стаття 15-1 . Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направляється на профспілкове навчання.	З метою дотримання міжнародних зобов'язань, передбачених Конвенцією МОП № 140
	Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів ... Норма виключена	Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів ... На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових	З метою дотримання міжнародних зобов'язань, передбачених Конвенцією МОП № 140

		<p>органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направляється на профспілкове навчання</p>	
--	--	---	--