

Пропозиції
до проекту Закону України
«Про внесення змін до Закону України «Про пенсійне забезпечення» щодо
уточнення деяких питань призначення пенсії, пов'язаних
із веденням трудової книжки»
*(реєстр. № 10331 від 12.12.2023 р.)**

Метою законопроекту, як зазначено в пояснювальній записці, є «забезпечення прав громадян на отримання пенсійного забезпечення шляхом уточнення на законодавчому рівні деяких питань зарахування страхового стажу Пенсійним фондом України у випадку наявності записів у трудовій книжці чорнилами різного кольору».

Законопроект не суперечить Конституції України та міжнародним договорам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Положення проекту не корелюються з нормами інших законодавчих актів України.

Законопроект пропонується нова редакція статті 62 Закону України «Про пенсійне забезпечення», положеннями якої передбачається, що всі записи в трудовій книжці вносяться власником або уповноваженим ним органом після видання відповідного наказу (розпорядження) та виконуються акуратно, ручкою кульковою або з пером, чорнилом чорного, синього або фіолетового кольорів, і завіряються печаткою; відомості, внесені чорнилами різного кольору, не можуть бути підставою для відмови органами Пенсійного фонду України у зарахуванні періоду роботи до стажу роботи.

Розглянувши законопроект, вважаємо слушним зазначити таке.

Зауваження концептуального характеру.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) при укладенні трудового договору громадянин подає трудову книжку (у разі її наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Особа, яка вперше приймається на роботу, має право подати роботодавцю вимогу про оформлення трудової книжки. Таким чином, трудова книжка є документом про трудову діяльність.

Згідно із Законом України «Про інформацію»¹, документ – це матеріальний носій, що містить інформацію, основними функціями якого є її збереження та передавання у часі та просторі. Зміст відомостей, які вносяться до цього документа, свідчить, що трудова книжка є носієм юридично значимої інформації. Вимоги щодо матеріальної форми, інформативності, правової визначеності статусу (тобто сфери і наслідки застосування документа) та формальності (тобто вимоги до змісту положень та їх реквізитів) трудової книжки, як носія юридично значимої інформації, врегульовані законодавством: постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 року № 301 «Про

¹ Про інформацію: Закон України від 02.10.1992р. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>

трудова книжка працівників»², Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників³, Порядком виконання архівними установами запитів юридичних та фізичних осіб на підставі архівних документів та оформлення архівних довідок (копій, витягів)⁴. Враховуючи зазначене, необхідність врегулювання на рівні закону окремих формальних вимог є недоцільною. До того ж, законодавством передбачені механізми захисту прав громадян якщо порушення їх прав пов'язане з недотриманням зазначених вимог.

У частині першій пропонованій редакції статті 62 Закону України «Про пенсійне забезпечення» зазначається, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність за період до впровадження персоніфікованого обліку у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, через що і пропонуються зміни до норми. З запровадженням персоніфікованого обліку, тобто з 1 липня 2000 року, необхідність у таких змінах відсутня. Утім, до запровадження персоніфікованого обліку, за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, стаж роботи встановлювався на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, служби, навчання, а також архівними установами⁵. У період із 1991 року (моменту утворення Пенсійного фонду України) до 1998 року (прийняття Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, якими передбачено запровадження персоніфікованого обліку) стаж роботи підтверджувався на підставі довідки про сплату страхових внесків роботодавцями (фізичною або юридичною особою) та довідки про реєстрацію особи як суб'єкта підприємницької діяльності.

На думку суб'єкта права законодавчої ініціативи, необхідність запропонованих змін обґрунтовується темпоральними чинниками (періоди роботи до 01.07.2000 р.). У зв'язку з цим виникають питання про можливість дотримання вимог (дія норми в часі); правові наслідки порушення вимог щодо внесення відомостей до трудової книжки.

Окрім того, 10 червня 2021 року набрав чинності Закон України від 5 лютого 2021 року № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», яким започатковано ведення електронної трудової книжки як цифрового аналога паперової. Облік трудової діяльності працівника здійснюватиметься в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального

² Про трудові книжки працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 р. № 301. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-93-%D0%BF#Text>

³ Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>

⁴ Про затвердження Порядку виконання архівними установами запитів юридичних та фізичних осіб на підставі архівних документів та оформлення архівних довідок (копій, витягів): наказ Міністерства юстиції України від 02 березня 2015 року № 295/5. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0251-15#Text>

⁵ Порядок підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. № 637. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-93-%D0%BF#Text>

страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Після закінчення п'ятирічного перехідного періоду паперова трудова книжка фактично втратить статус основного документа, але працівники, які хочуть отримувати відомості про трудову діяльність саме в паперовій формі зможуть користуватися їй надалі такою можливістю.

Відсутність актуальності запропонованих змін підтверджують положення статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, відповідно до яких порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Зауваження щодо дотримання вимог техніко-юридичного характеру.

З метою дотримання єдності термінології, вважаємо слушним застосовувати усталені терміни, зокрема: «внесення» відомостей до трудових книжок.

Види ризиків ухвалення законопроекту.

Ризики ухвалення законопроекту:

– надмірність запропонованого законопроектом правового регулювання (детальний та чіткий порядок ведення трудових книжок врегульований на підзаконному рівні);

– декларативність положень законопроекту, відсутність реальних механізмів реалізації та забезпечення дотримання пропонованих новацій.

*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.*