

Інформаційна довідка
щодо законопроекту «Про внесення змін до Кодексу законів про працю
України та інших законодавчих актів щодо впорядкування питання
надання додаткової відпустки одному з батьків дитини в разі визнання
іншого зниклим безвісти за особливих обставин»
(реєстр. № 12369 від 30.12.2024)*

***Анотація.** В Інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених законопроектом «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України та інших законодавчих актів щодо впорядкування питання надання додаткової відпустки одному з батьків дитини в разі визнання іншого зниклим безвісти за особливих обставин» (реєстр. № 12369 від 30.12.2024). Окрему увагу приділено особливостям правового регулювання соціальних відпусток, зокрема додаткових відпусток.*

***Ключові слова:** право на соціальну відпустку, додаткова відпустка, працівник із сімейними обов'язками, особи, зниклі безвісти за особливих обставин.*

Вступ. Гарантії, види, тривалість, умови та порядок надання відпусток визначено Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) і Законом України «Про відпустки». З метою створення сприятливих умов для реалізації працівниками із сімейними обов'язками їхніх батьківських прав, трудовим законодавством України передбачено право на соціальні відпустки.

Оскільки материнство й батьківство є важливими соціальними цінностями, правове регулювання порядку надання соціальних відпусток має низку особливостей. Зокрема, право працівників, які мають дітей, на соціальні відпустки не залежить від тривалості, місця чи виду роботи, а також від найменування чи організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, де здійснюється трудова діяльність. На час соціальних відпусток за працівником зберігається місце роботи та надаються виплати, передбачені законодавством. Для посилення гарантій права на соціальні відпустки, норми щодо тривалості соціальних відпусток для окремих категорій осіб також містяться в інших галузевих законах.

Основна частина. Підстави та умови надання соціальних відпусток врегульовано нормами, які містяться в різних главах КЗпП, що ускладнює їх практичне застосування. Так, норми, що регулюють надання працівникам соціальних відпусток, включені до розділу «Час відпочинку» (стаття 77³) та до розділу «Праця жінок» (статті 179 – 182 КЗпП). Труднощі у правозастосовній практиці пов'язують із відсутністю в КЗпП визначення поняття «працівник із сімейними обов'язками», «одинокa матір» та «одинокий батько». Ці прогалини нерідко спричиняють суперечливу судову практику.

Проте, основною проблемою оновлення законодавства залишається фрагментарний підхід до внесення змін, що зрештою негативно впливає на гарантії реалізації прав працівників.

З метою розширення кола суб'єктів, які мають право на додатку оплачувану відпустку, розроблено законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України та інших законодавчих актів щодо впорядкування питання надання додаткової відпустки одному з батьків дитини в разі визнання іншого зниклим безвісти за особливих обставин» (реєстр. № 12369 від 30.12.2024). Законопроект пропонує внесення змін до статті 182¹ КЗпП та статті 19 Закону України «Про відпустки», якими передбачено право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП) одному з батьків дитини, якщо інший визнаний особою, зниклою безвісти за особливих обставин.

Розглянувши законопроект, вважаємо за необхідне висловити зауваження концептуального характеру.

За правовими ознаками соціальні відпустки належать до категорії «відпусток цільового призначення», що надаються з чітко визначеною соціальною метою – створення для працівників умов, які сприяють реалізації їх сімейних обов'язків. Додаткова відпустка для працівників, які мають дітей, є однією з таких соціальних відпусток, цільовим призначенням якої є сприяння реалізації батьківських обов'язків, пов'язаних із вихованням дітей, зокрема з організацією їх відпочинку або оздоровлення. У зв'язку з цим, роботодавець не має права відкликати працівника з такої відпустки, а виплата грошової компенсації допускається лише в разі звільнення працівника. Зазначимо, що про «цільове призначення» відпустки йдеться виключно в аспекті підстав та умов її надання, а не контролю за цільовим використанням або відповідальності працівника у разі нецільового використання відпустки.

Держава гарантує кожному право на використання певного виду відпусток за наявності визначених законодавством підстав й умов, достатніх для їх надання. Щодо додаткової відпустки для працівника із сімейними обов'язками, то такою підставою є факт батьківства або опіки в поєднанні з умовами, які можна поділити на дві групи залежно від суб'єктів, яких вони стосуються, а саме:

- чисельності дітей – двоє або більше віком до 15 років, наявності дитини з інвалідністю, усиновленої дитини, дитини під опікою, дорослої дитини – особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, зокрема, якщо така особа перебуває під опікою працівника. Право на відпустку має один із батьків чи опікунів дитини або особи з інвалідністю з дитинства;

- додаткових статусів працівників, які де-юре (відповідно до встановленого законодавством статусу) та/або де-факто самостійно здійснюють функції виховання дитини: одинока матір, батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також прийомні батьки.

Положення законопроекту не дозволяють однозначно визначити, до якої групи умов слід віднести пропозицію про визнання права на додаткову відпустку одного з батьків дитини, якщо інший визнаний особою, зниклою безвісти за особливих обставин, з урахуванням чинних положень щодо права на таку

відпустку та необхідності дотримання міжнародного принципу рівності всіх працівників із сімейними обов'язками. З'ясування цього аспекту дозволить врегулювати порядок надання відпустки, оскільки дієвість правової норми визначає не тільки її закріплення в законі, а й урегулювання на підзаконному рівні порядку реалізації відповідного права, з установленням запобіжників для уникнення зловживання цим правом як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Зазначимо, що Закон України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин»¹ визначає правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин і не виокремлює статусу «дитини, у якої одного з батьків визнано особою, зниклою безвісти за особливих обставин» або «дружини (чоловіка) особи, зниклої безвісти за особливих обставин».

Крім того, обов'язково слід враховувати положення статті 4 Закону України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин», відповідно до яких особа *набуває статусу* такої, що зникла безвісти за особливих обставин, з моменту внесення про неї відомостей, що містяться в заяві про факт зникнення, до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, у порядку, передбаченому цим Законом, та *вважається* такою, що зникла безвісти за особливих обставин, з моменту подання заявником заяви про факт зникнення особи. Такі особливості набуття статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин, вплинули на темпоральні чинники порядку надання окремих видів соціального захисту, на які мають право члени сім'ї особи, зниклої безвісти за особливих обставин. Відповідно до абзацу першого частини шостої статті 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»² сім'ям зникнення безвісти військовослужбовців щомісячно виплачується грошове забезпечення, зокрема додаткові та інші види грошового забезпечення³. Непрацездатні члени сім'ї, які перебували на утриманні особи, визнаної зниклою безвісти за особливих обставин, а також її діти мають право на пенсію у зв'язку із втратою годувальника. Це право виникає через один місяць із дня внесення інформації до Єдиного реєстру досудових розслідувань або до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин.

Для дітей військовослужбовців, зниклих безвісти за особливих обставин передбачено низку соціальних гарантій, зокрема: позачерговий прийом до дитячих закладів за місцем проживання та зарахування поза конкурсом до державних і комунальних вищих та професійно-технічних навчальних закладів України за обраною спеціальністю тощо.

Назва й окремі положення законопроекту потребують доопрацювання з урахуванням техніко-юридичних вимог. Зокрема, рекомендується виключити з назви законопроекту словосполучення «впорядкування питання», оскільки законодавчі норми регулюють суспільні відносини, а не питання.

¹ Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин : Закон України від 12 липня 2018 р. № 2505-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2505-19#Text>

² Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#n108>

³ Порядок виплати грошового забезпечення сім'ям військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 р. № 884. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/884-2016-%D0%BF#Text>

Крім того, окремі положення потребують приведення у відповідність до норм чинного законодавства в частині коректного використання назви статусу. Доцільно вжити формулювання «особа, зникла безвісти за особливих обставин», а не «зниклого безвісти за особливих обставин», щоб уникнути юридичної невизначеності.

Висновки. Потрапляння в полон та зникнення безвісти, на жаль, стали майже щоденними реаліями, тому чисельність таких осіб зростатиме. Це обумовлює необхідність виваженого та адекватного підходу до врегулювання заходів соціального захисту членів сімей осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, зокрема з-поміж цивільного населення.

Види ризиків ухвалення законопроекту.

Враховання зазначених зауважень дозволить уникнути таких ризиків прийняття законопроекту:

- неузгодженості положень законопроекту із чинними законодавчими актами (в частині визначення статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин);

- неоднозначності практики реалізації (через наявність особливостей у темпоральних чинниках щодо порядку набуття статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин);

- фінансово-економічних ризиків (у зв'язку зі змінами показників Державного бюджету України через збільшення видатків на фінансування виплат за надані соціальні відпустки працівникам, які отримують заробітну плату, що фінансується з бюджету).

Варто зауважити, що чинне законодавство не обмежує можливості роботодавців установлювати додаткові пільги та соціальні гарантії, зокрема додаткові соціальні відпустки для будь-яких категорій працівників. Умовою для заохочення роботодавців до таких заходів є чіткі положення законодавства щодо поняття «соціальна відпустка», яке б містило суттєві ознаки, що відрізняють цей вид відпусток від інших.

*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.*