



**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

Мін'юст

вул. Архітектора Городецького, 13, м. Київ, 01001

тел.: (044) 364-23-93, факс: (044) 271-17-83

E-mail: callcentre@ca.minjust.gov.ua,

themis@ca.minjust.gov.ua,

Web: <http://www.minjust.gov.ua>,

код згідно з ЄДРПОУ 00015622

Міністерство економіки України

Щодо листа від 25.03.2025 р. № 4701-02/25434-03

Міністерство юстиції України у зв'язку з вашим листом від 25 березня 2025 року № 4701-02/25434-03 розглянуло проєкт Трудового кодексу України і в межах компетенції повідомляє.

До проєкту Трудового кодексу України (далі – проєкт Кодексу) висловлюємо такі зауваження.

1. Пунктом 4 частини першої статті 2 проєкту Кодексу передбачається, що правове регулювання трудових відносин ґрунтується на таких засадах, як забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів, колективні переговори та колективні дії.

З аналізу положень проєкту Кодексу чітко не вбачається в чому полягають колективні дії працівників і роботодавців.

Враховуючи наведене пункт 4 частини першої статті 2 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «колективні дії».

2. Частиною другою статті 2 проєкту Кодексу України визначені основні правові принципи регулювання трудових відносин.

Водночас у зазначеній частині статті 2 проєкту Кодексу відсутнє положення про право працівників на участь в ухваленні рішень через механізми інформування та консультацій, які є обов'язковою складовою права ЄС. Зокрема, статтею 1 *Директиви 2002/14/ЄС* (Офіційний вісник ЄС L 80, 23.3.2002) визначено, що:

«1. Метою цієї Директиви є встановлення загальної основи, що встановлює мінімальні вимоги щодо права на інформацію та консультації працівників на підприємствах чи установах у межах Співтовариства.

2. Практичні заходи для інформування та консультацій повинні бути визначені та реалізовані відповідно до національного законодавства та практики трудових відносин в окремих державах-членах таким чином, щоб забезпечити їх ефективність».



СЕД АСКОД

Міністерство юстиції України

№ 72557/50816-26-25/7.2.2 від 22.05.2025

Підписувач Банчук Олександр Анатолійович

Сертифікат 382367105294AF9704000000175A0500854ED602

Дійсний з 10.09.2024 14:27:45 по 10.09.2025 14:27:45

З огляду на зазначене частину другу статті 2 проєкту Кодексу слід доповнити окремим принципом, що гарантує право працівників на своєчасну інформацію та консультації з питань, що стосуються їхніх трудових прав та інтересів.

3. Пунктом 4 частини другої статті 2 проєкту Кодексу передбачено, що основними правовими принципами регулювання трудових відносин є забезпечення права чоловіків та жінок на рівну оплату за працю рівної цінності.

Водночас пункт 4 частини другої статті 2 проєкту Кодексу щодо формулювання принципу гендерної рівності обмежується лише оплатою праці, в той час як право ЄС гарантує гендерну рівність у всіх аспектах трудових відносин, зокрема доступ до працевлаштування, умови праці, просування по службі тощо.

Стаття 14 *Директиви 2006/54/ЄС* (Офіційний вісник ЄС L 204, 26.7.2006) передбачає:

1. У державному або приватному секторах, зокрема державних органах, не повинно бути прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі щодо:

а. умов доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, включаючи критерії відбору та умов найму, незалежно від галузі діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;

б. доступу до всіх видів і на всіх рівнях професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, включаючи практичний досвід роботи;

с. зайнятість та умови праці, включаючи звільнення, а також оплату праці, як це передбачено статтею 141 Договору;

д. членство та участь в організації працівників або роботодавців, або в будь-якій організації, члени якої займаються певною професією, включаючи пільги, передбачені такими організаціями.

Враховуючи зазначене положення статті 2 проєкту Кодексу про гендерну рівність слід розширити до формулювання щодо забезпечення рівності між чоловіками та жінками у всіх аспектах трудових правовідносин, зокрема в оплаті праці, доступі до роботи, навчання, просування по службі та умов праці.

4. Абзацом другим частини другої статті 5 проєкту Кодексу передбачається, що законами України, статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та при звільненні.

Слід зазначити, що відповідно до частини другої статті 87 Цивільного кодексу України установчим документом товариства є затверджений учасниками статут або засновницький договір між учасниками, якщо інше не встановлено законом. Згідно з положеннями статей 113, 120, 134 Цивільного кодексу України господарські товариства можуть бути створені у формі повного та командитного товариства, які діють на підставі засновницького договору. Також, наприклад, відповідно до Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» релігійні організації діють на

підставі статутів (положень). Тобто установчим документом юридичної особи є не лише статут. Відтак у подібних випадках доцільно використовувати узагальнений термін «установчий документ».

Крім того, в контексті розгляду пропонованого положення варто зазначити, що відкритим є питання щодо встановлення пропонованого винятку саме щодо акціонерних товариств, оскільки, наприклад, засади регулювання діяльності товариств з обмеженою відповідальністю подібні до акціонерних товариств, що не дозволяє встановити причину такого винятку.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу пропонуємо переглянути або додатково обґрунтувати редакцію відповідного положення.

5. У частині п'ятій статті 5 проєкту Кодексу зазначено, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування).

Водночас 24 - 25 березня 2025 року під час двосторонніх переговорів за переговорним розділом 19 «Соціальна політика та зайнятість» Європейською комісією було зазначено про необхідність більш точного відображення у законодавстві України положень вимог Директив ЄС № 2008/78 та 2023/970 стосовно додаткового процесуального захисту осіб, які піддалися дискримінації. Окрім того, проєктом дорожньої карти з верховенства права (розділ 3.12 Гендерна рівність та насильство проти жінок) передбачено захід з розроблення та прийняття закону, яким вносяться зміни до Цивільного процесуального кодексу України щодо тягаря доказування у справах про дискримінацію для приведення у відповідність до Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг.

Тобто обов'язок позивача навести факти наявності дискримінації не відповідає вимогам Директив ЄС № 2008/78 та 2023/970.

У зв'язку з викладеним, пропонуємо частину п'яту статті 5 проєкту Кодексу викласти у наступній редакції: *«Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду. Такі особи вказують обставини, які можуть свідчити, що мала місце дискримінація, мобінг (цькування).»*

6. Частиною першою статті 6 проєкту Кодексу передбачено, що свобода об'єднання полягає у праві працівників і роботодавців *вільно створювати на свій вибір* організації та вступати до таких організацій для здійснення та захисту своїх прав і свобод, задоволення економічних, соціальних та інших інтересів.

Водночас слід зазначити, що відповідно до частини першої статті 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право *на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу* створювати

профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Зазначене положення відображене також у частині третій статті 36 Конституції України якою передбачено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються *без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів*.

Враховуючи наведене частина перша статті 6 проєкту Кодексу потребує перегляду з огляду на зазначене.

Крім того, частина перша статті 6 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слова «організації».

7. У частині другій статті 9 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою органах державної влади та судах, службою в правоохоронних органах (органах правопорядку), органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства, якщо інше не передбачено спеціальними законами у відповідній сфері.

Водночас на нашу думку, запропоноване положення не враховує таку категорію осіб, як співробітники розвідувальних органів України з огляду, зокрема, на положення частин другої третьої статті 28 Закону України «Про розвідку».

Так, вказані норми передбачають, що на співробітників розвідувальних органів, які є військовослужбовцями, поширюються положення законодавства про проходження військової служби, соціальний та правовий захист військовослужбовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

На співробітників розвідувальних органів, які є державними службовцями, та інших працівників цих органів *поширюються положення законодавства про державну службу та працю в частині відносин, не врегульованих цим Законом*.

Враховуючи наведене частину другу статті 9 проєкту Кодексу слід доопрацювати з урахуванням положень Закону України «Про розвідку».

8. Згідно з частиною четвертою статті 10 проєкту Кодексу трудові відносини засуджених, які відбувають кримінальне покарання *у вигляді громадських робіт, виправних робіт, обмеження або позбавлення волі*, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених Кримінально-виконавчим кодексом України.

Водночас слід зазначити, що згідно з частиною першою статті 36 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) громадські роботи полягають у виконанні засудженим *у вільний від основної роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт*, вид яких визначають органи місцевого самоврядування.

КВК України не містить положень щодо особливостей трудових відносин засуджених, які відбувають кримінальне покарання у вигляді *громадських робіт*.

Крім того згідно з термінологією КВК України засуджені відбувають покарання у *виді* громадських робіт, виправних робіт, обмеження волі, позбавлення волі тощо.

Враховуючи наведене з метою дотримання вимог щодо узгодженості положень проекту акта з актами законодавства, а також термінології нормативно-правового акта пропонується у частині четвертій статті 10 проекту Кодексу слова «у вигляді громадських робіт, виправних робіт,» замінити словами «у виді виправних робіт,».

9. Згідно з частиною п'ятою статті 10 проекту Кодексу «*трудові відносини осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді громадських, виправних і суспільно корисних робіт, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених законодавством України, що регулює порядок виконання адміністративних стягнень у вигляді виправних робіт та суспільно-корисних робіт*».

Водночас слід зазначити, що згідно з частиною першою статті 311 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП) громадські роботи полягають у виконанні особою, яка вчинила адміністративне правопорушення, у *вільний від роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт*, вид яких визначають органи місцевого самоврядування.

КУпАП, та інші акти законодавства, які регулюють порядок виконання адміністративного стягнення у вигляді громадських робіт, не містять положень щодо особливостей трудових відносин осіб, до яких застосовано зазначений вид адміністративного стягнення.

Враховуючи наведене з метою дотримання вимог щодо узгодженості положень проекту акта з актами законодавства пропонуємо у частині п'ятій статті 10 проекту Кодексу слово «*громадських,*» виключити.

10. Частиною другою статті 13 проекту Кодексу передбачено, що *трудові відносини регулюються актами трудового законодавства*, визначеними у статті 14 цього Кодексу.

Відповідно до частин другої, третьої статті 14 проекту Кодексу основним актом трудового законодавства є цей Кодекс. Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, який регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України.

Зміни до цього Кодексу можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Трудового кодексу України.

Трудове законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини.

Із запропонованого чітко незрозуміло, які акти будуть актами трудового законодавства, що на практиці призведе до неоднозначного застосування.

З огляду на зазначене проєкт Кодексу в цілому потребує перегляду в частині слів «трудове законодавство».

11. Частинами третьою, четвертою статті 14 проєкту Кодексу передбачено, що *Трудове законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства*, що регулюють трудові відносини.

Зміни до трудового законодавства України можуть вноситися виключно законами про внесення змін до цього Кодексу та інших законів України, що регулюють трудові відносини.

Водночас слід зазначити, що відповідно до вимог нормопроєктувальної техніки проєкт акта повинен відповідати таким вимогам, як логічна послідовність викладу; взаємозв'язок нормативних положень; відсутність суперечностей у тексті проєкту акта.

Відповідно до положень частини першої статті 9 Закону України «Про правотворчу діяльність» *законодавство України* - це взаємопов'язана та упорядкована система нормативно-правових актів України і чинних міжнародних договорів.

Законодавство України структурується від актів вищої юридичної сили до актів нижчої юридичної сили.

Враховуючи наведене частини третя та четверта статті 14 проєкту Кодексу потребують узгодження в частині слів «актів законодавства», «законами».

12. Частинами п'ятою, шостою статті 14 проєкту Кодексу в частині слів *«інші органи державної влади... нормативно-технічні документи відповідно до законодавства», «центральный орган виконавчої влади, що забезпечує...відповідно до його повноважень»*.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Крім того організація, повноваження і порядок діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади визначаються Конституцією України та законами України (абзац перший частини другої статті 3 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади»).

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

Також, частина п'ята статті 14 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «нормативно-технічні документи».

13. Статтями 15 - 17 проєкту Кодексу пропонується врегулювати питання актів трудового законодавства, їх дію у просторі і часі, застосування аналогії права і аналогії закону, застосування актів трудового законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості.

Слід зазначити, що Законом України «Про правотворчу діяльність» (набрав чинності, вводиться в дію через один рік з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, за винятком окремих положень) визначено правові та організаційні засади правотворчої діяльності, принципи і порядок її здійснення, учасників

правотворчої діяльності, а також правила дії нормативно-правових актів, усунення прогалин, подолання колізій у нормативно-правових актах.

У зв'язку з цим статті 15 - 17 проєкту Кодексу потребують перегляду з метою усунення дублювання та узгодження з положеннями наведеного вище Закону.

14. Частиною четвертою статті 15 проєкту Кодексу пропонується визначити, що якщо трудові відносини виникли раніше і регулювалися актом трудового законодавства, що втратив чинність, новий акт законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з дня набрання ним чинності.

Слід зазначити, що згідно з Конституцією України в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи (частини перша, друга статті 8, частина перша статті 58 Конституції України).

При цьому Конституційний Суд України вважає, що за змістом частини першої статті 58 Основного Закону України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності. Якщо правовідносини тривали і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування (абзац четвертий пункту 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України (Перший сенат) від 12 липня 2019 року № 5-р (І)).

Таким чином, на нашу думку, у частині четвертій статті 15 проєкту Кодексу слід передбачити можливість застосування нового акта законодавства не тільки до правовідносин, що виникли після набрання ним чинності, а і до триваючих правовідносин (тих, що виникли до набрання чинності новим актом законодавства).

15. Частиною першою статті 18 проєкту Кодексу передбачено, що тлумачення положень колективних угод та договорів, трудового договору здійснюється з урахуванням засад та правових принципів регулювання трудових відносин, визначених у статті 2 цього Кодексу.

З метою однозначного розуміння та застосування запропоноване положення потребує уточнення в частині суб'єктів, які наділятимуться правом тлумачити положення колективних угод та договорів, трудового договору .

16. Пункт 5 частини першої статті 20 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «інші суб'єкти, визначені цим Кодексом».

17. У частині третій статті 21 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що особи, які досягли чотирнадцятирічного віку та здобувають освіту відповідного рівня у будь-якій формі, можуть прийматися для виконання *легкої роботи*, яка через характер виконуваних завдань і конкретні умови, в яких вона виконується, не може заподіяти шкоди безпеці, здоров'ю або розвитку і не порушує процесу навчання, у

вільний від навчання час за згодою одного з батьків або інших законних представників.

Водночас вважаємо, що наведені норми не в повній мірі забезпечують повноту правового регулювання окреслених відносин, оскільки у проєкті Кодексу не обумовлено критерії, що надаватимуть розуміння, яка робота вважається легкою у значенні цієї норми, що може мати наслідком її неоднозначне розуміння та застосування на практиці.

З огляду на наведене проєкт Кодексу потребує відповідного перегляду.

18. Статтею 25 проєкту Кодексу передбачається, що *порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем визначається Регламентом трудового арбітражу, який затверджується Національною службою.*

Згідно з частиною шостою статті 227 проєкту Кодексу *акти Національної служби набирають чинності з дня їх оприлюднення шляхом розміщення на офіційному вебсайті Національної служби, якщо інше не передбачено такими актами.*

Водночас проєктом Кодексу не передбачено положення, що нормативно-правові акти Національної служби підлягатимуть державній реєстрації, яка передбачає їх перевірку на відповідність Конституції та законодавству України, а також Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) та практиці Європейського суду з прав людини. Отже, у випадку неправомірного втручання на підставі таких актів у права і основоположні свободи, матиме місце порушення Конвенції.

19. Стаття 28 проєкту Кодексу містить такі положення:

«1. Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу - це зміна роботодавця, в тому числі у зв'язку з реорганізацією юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовується роботодавцем, зі збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.

2. Відчужувачем є будь-яка юридична чи фізична особа, яка внаслідок передачі суб'єкта господарювання втрачає статус роботодавця. Набувачем є будь-яка юридична чи фізична особа, яка внаслідок передачі їй суб'єкта господарювання, набуває статус роботодавця та продовжує той самий вид економічної діяльності, що і відчужувач. ...

8. Не пізніше десяти робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання відчужувач та набувач зобов'язані поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, представників працівників про...

9. Представники працівників протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної в частині восьмій цієї статті, мають право ініціювати консультації з відчужувачем та/або набувачем щодо причин прийняття рішення про передачу суб'єкта господарювання та його правових, економічних та соціальних

наслідків для працівників, а також щодо заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення.».

1. Водночас стосовно визначення терміну «передача суб'єкта господарювання» варто зауважити таке.

У розумінні проєкту Кодексу передача суб'єкта господарювання - це зміна роботодавця. При цьому згідно зі статтею 24 проєкту Кодексу роботодавець - юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю. Під поняттям «суб'єкт господарювання» також розуміється юридична особа або фізична особа - підприємець.

Відтак можна дійти висновку, що у формулюванні «передача суб'єкта господарювання - зміна роботодавця» використані фактично рівнозначні терміни «суб'єкт господарювання» та «роботодавець», що, на нашу думку, є невдалою концепцією при визначенні поняття. Дефініція має містити істотні ознаки поняття, а не змістовно дублювати його.

Крім того, в контексті розгляду пропонованої дефініції варто звернути увагу на слова «зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовується роботодавцем, зі збереженням виду економічної діяльності, що провадиться відчужувачем». Наведені формулювання, на наш погляд, можуть призвести до неоднозначного розуміння та практичного застосування припису. Наприклад, неможливо чітко встановити, яких слів стосується формулювання «за яким стоїть організована група ресурсів»: до слів «власника/користувача» чи до слів «майна або його частини».

В цілому залишається відкритим питання, що має означати організована група ресурсів.

2. Щодо положення, яке визначає обов'язки відчужувача та набувача інформувати представників працівників про «передачу суб'єкта господарювання» та проводити консультації з представниками працівників з цього питання.

Зміст статті 28 проєкту Кодексу свідчить, що перехід суб'єкта господарювання може відбутися внаслідок реорганізації юридичної особи. Юридична особа, що припиняється втрачає статус роботодавця, а юридична особа - правонаступник набуває цей статус.

Таких осіб проєкт Кодексу іменує відчужувачем та набувачем відповідно. При цьому, наприклад, відповідно частини шостої статті 4 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» у разі перетворення юридичних осіб здійснюється державна реєстрація припинення юридичної особи, що припиняється у результаті перетворення, та державна реєстрація новоутвореної юридичної особи. Перетворення вважається завершеним з дати державної реєстрації новоутвореної юридичної особи.

Відповідно до частини четвертої статті 91 Цивільного кодексу України цивільна правоздатність юридичної особи виникає з моменту її створення і припиняється з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення. Тобто у разі реорганізації одна юридична особа припиняється, а інша - її правонаступник утворюється.

Отже, відчужувач (юридична особа, що припиняється) та набувач (юридична особа, що утворилась внаслідок припинення іншої) не можуть існувати одночасно. Відтак не можуть «разом» про щось інформувати представників працівників та проводити з ними консультації, що вказує на недоліки механізмів, передбачених проєктом Кодексу.

Враховуючи наведене положення проєкту Кодексу пропонуємо переглянути з урахуванням зазначеного.

20. Частиною п'ятою статті 28 проєкту Кодексу передбачено, що якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці не на користь працівника, які не були зумовлені економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами та *призвели до припинення трудового договору, він вважається припиненим за ініціативою роботодавця. У такому випадку роботодавець несе відповідальність у розмірі чотирьох середніх заробітних плат.*

Водночас з положення частини п'ятої статті 28 проєкту Кодексу не вбачається про який вид відповідальності роботодавця йде мова, а також порядок сплати зазначених коштів.

Слід зазначити, що пунктом 4 частини другої статті 71 проєкту Кодексу, якою визначені підстави для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, статті 28 проєкту Кодексу не передбачено.

Враховуючи наведене, проєкт Кодексу потребує перегляду з огляду на зазначене.

21. Статтею 30 проєкту Кодексу передбачається право роботодавця здійснювати відеоспостереження на робочому місці працівника.

Частиною третьою цієї статті передбачено, що при встановленні відеоспостереження роботодавець повинен врахувати:

- 1) *об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;*
- 2) *поінформованість працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер.*

Водночас вказана норма не передбачає обов'язку роботодавця проінформувати працівника про здійснення відеоспостереження.

Відповідно до позиції Європейського суду з прав людини (далі – Європейський суд) відеоспостереження за працівником на робочому місці становить втручання у право на повагу до приватного і сімейного життя, гарантованого статтею 8 Конвенції (див. п. 55 рішення у справі «*Antovic and Mircovic v. Montenegro*» від 28.11.2017 року, заява № 70838/13).

У рішенні у справі «*Lopez ribalda and others v. Spain*» (від 17.10.2019 року, заява № 1874/13 і 8567/13) Європейський суд зазначив, що стаття 8 Конвенції залишає на розсуд держав вирішувати, приймати чи ні окреме законодавство щодо відеоспостереження або моніторингу непрофесійного листування та інших комунікацій працівників. Незважаючи на це, незалежно від дискреційних повноважень, якими користуються держави у виборі найбільш відповідних засобів для захисту відповідних прав, національні органи влади повинні забезпечити, щоб

запровадження роботодавцем заходів моніторингу, які впливають на право на повагу до приватного життя чи листування його працівників, було пропорційним і супроводжувалося адекватними та достатніми гарантіями проти зловживань (див. п. 114 рішення).

У зв'язку з цим для забезпечення дотримання вимог статті 8 Конвенції має бути передбачено обов'язок роботодавця належним чином проінформувати працівників про запровадження відеоспостереження на робочому місці.

Крім того до статті 30 проєкту Кодексу слід зазначити, що абзацом (е) частини першої статті 5 Регламенту Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року (Офіційний вісник ЄС L 119, 4.5.2016) про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Офіційний вісник ЄС L 119, 04/05/2016, Загальний регламент про захист даних) передбачено, що персональні дані необхідно зберігати в формі, що дозволяє ідентифікацію суб'єктів даних не довше, ніж це є необхідним для цілей їхнього опрацювання; персональні дані можна зберігати протягом більш тривалих періодів, доки їх опрацюють винятково для досягнення цілей суспільних інтересів, цілей наукового чи історичного дослідження або статистичних цілей відповідно до статті 89(1) за умов вжиття відповідних технічних і організаційних заходів, передбачених цим Регламентом для гарантування прав і свобод суб'єкта даних («обмеження зберігання»).

Положення частини першої статті 30 вказаного Регламенту містить припис про те, що кожен контролер і, за необхідності, представник контролера повинні вести запис опрацювання даних, що належать до його сфери відповідальності.

З огляду на зазначене у статті 30 проєкту Кодексу слід передбачити положення щодо строків зберігання, порядок обліку та заборону передачі відеозаписів третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, прямо передбачених законом.

22. Частиною п'ятою статті 33 проєкту Кодексу передбачено, що до відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору, та які у встановленому законом порядку визнано трудовими, застосовуються норми трудового законодавства.

Водночас з метою однозначного розуміння та застосування частина п'ята статті 33 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «у встановленому законом порядку».

При цьому звертаємо увагу, що статтею 222 проєкту Кодексу передбачено ухвалення рішення суду у справах, зокрема пов'язаних із встановленням факту існування трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору.

Пунктом 8 частини першої статті 311 проєкту Кодексу передбачено, що інспектор праці має право визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами.

Враховуючи наведене частина п'ята статті 33 проєкту Кодексу потребує перегляду з огляду на зазначене.

23. Частиною четвертою статті 35 проєкту Кодексу передбачається, що трудовий договір, укладений в електронній формі із накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеним у письмовій формі.

Частиною десятою статті 317 проєкту Кодексу пропонується, що надання документів, у тому числі їх копій, та/або обмін ними за допомогою технічних засобів електронних комунікацій здійснюється з накладенням електронного підпису.

Також до проєкту Кодексу в частині використання слів:

«електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа» (частина друга статті 58);

«електронних підписів» (частина перша статті 256).

Водночас слід зазначити, що проєкт Кодексу в частині використання слів «електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті відкритого ключа» не враховує, що на сьогодні правові та організаційні засади електронної ідентифікації та надання електронних довірчих послуг, права та обов'язки суб'єктів відносин у сферах електронної ідентифікації та електронних довірчих послуг визначає Закон України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги».

Вказаний Закон розрізняє такі види електронних підписів, як:

кваліфікований електронний підпис – це удосконалений електронний підпис, що створюється з використанням засобу кваліфікованого електронного підпису і базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису;

удосконалений електронний підпис, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису – це удосконалений електронний підпис, що створюється з використанням кваліфікованого сертифіката електронного підпису, виданого кваліфікованим надавачем електронних довірчих послуг та не містить відомостей про те, що особистий ключ зберігається в засобі кваліфікованого електронного підпису (пункти 27, 59 частини першої статті 1 цього Закону).

Таким чином, Закон України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» використовує поняття «кваліфікований електронний підпис» та «удосконалений електронний підпис, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису».

З огляду на зазначені норми Закону, пропоновані проєктом Кодексу формулювання потребують уточнення.

24. Частина перша статті 39 проєкту Кодексу, якою передбачено, що конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або рішенням роботодавця, слід узгодити з пунктом 3 частини третьої статті 33 проєкту Кодексу, згідно з якою у випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або локальними нормативними актами

роботодавця, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі результатів конкурсу.

25. Пунктом 1 частини першої статті 39 проєкту Кодексу передбачено, що конкурсний відбір не застосовується у разі прийняття на роботу осіб, *направлених у рахунок броні чи квоти*.

Водночас проєктом Кодексу не передбачено положень щодо процедури направлення чи прийняття на роботу осіб у рахунок броні чи квоти.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує перегляду.

26. Частиною п'ятою статті 41 проєкту Кодексу передбачено, що включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством, є *грубим порушенням трудового законодавства*.

Водночас з положень проєкту Кодексу не вбачаються правові наслідки у разі грубого порушення трудового законодавства.

Також відповідного перегляду потребують частина сьома статті 58, частини дев'ята, десята статті 74, частина третя статті 122 проєкту Кодексу.

27. У частині шостій статті 41 проєкту Кодексу передбачається, зокрема, що «до трудового договору за бажанням працівника, зокрема, *учасника бойових дій, ветерана війни*, та членів його сім'ї, інших категорій працівників, вноситься інформація, що підтверджує їхній правовий статус...».

З огляду на застосування в контексті запропонованих слів «*учасника бойових дій, ветерана війни*» варто враховувати положення Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», зокрема, статті 4, у якій визначено, що *до ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни*.

Враховуючи зазначене, учасники бойових дій є ветеранами війни, у зв'язку з чим частина шоста статті 41 проєкту Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

28. Частиною першою статті 43 проєкту Кодексу передбачено, що у разі *встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваний роботі або займаній посаді* роботодавець має право протягом строку випробування *розірвати трудовий договір з таким працівником за статтею 76 цього Кодексу*, письмово попередивши його про це не пізніше ніж за три робочі дні до дати звільнення, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

При цьому статтею 76 проєкту Кодексу передбачено розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру.

Водночас, статтею 85 проєкту Кодексу передбачено розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника виконуваний роботі або займаній посаді протягом строку випробування.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує перегляду з огляду на зазначене.

29. Частиною четвертою статті 45 проєкту Кодексу передбачено, що ознайомлення працівників з актами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків

допускається у визначений ним спосіб, у тому числі з використанням передбачених у трудовому договорі технічних засобів електронної комунікації.

Статтею 3 *Директиви Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі* (Офіційний вісник ЄС L 186, 11.07.2019) передбачено, що роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію на виконання цієї Директиви, у письмовій формі. Інформація надається і передається у паперовій формі або, за умови, що інформація є доступною для працівника, що вона може бути збережена і роздрукована і що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання, - у електронній формі».

Враховуючи наведене у статті 45 проєкту Кодексу слід передбачити письмовий спосіб ознайомлення працівників з актами роботодавця.

Крім того з метою однозначного розуміння та застосування зазначеного положення у цій статті проєкту Кодексу доцільно уточнити строки ознайомлення працівників з актами роботодавця.

30. Частиною першою статті 49 проєкту Кодексу передбачено, що *закінчення строку дії трудового договору* є підставою для припинення трудових відносин *відповідно до статті 71 цього Кодексу*.

Слід зазначити, що статтею 71 проєкту Кодексу зазначені всі підстави припинення трудового договору.

При цьому статтею 72 проєкту Кодексу передбачено припинення *строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку*.

Враховуючи наведене частина перша статті 49 проєкту Кодексу потребує перегляду.

31. Частиною п'ятою статті 49 проєкту Кодексу передбачено, що загальна тривалість строкових трудових договорів, що слідує безпосередньо один за одним, укладених з одним і тим самим працівником для виконання різних трудових функцій, не може перевищувати п'яти років. У разі порушення цієї вимоги такий трудовий договір стає безстроковим, а періоди між строковими трудовими договорами включаються до тривалості трудових відносин працівника з роботодавцем, проте не підлягають оплаті.

Згідно з усталеною практикою нормопроекткування проєкт має відповідати, зокрема таким вимогам, як логічна послідовність викладу; взаємозв'язок нормативних положень; відсутність суперечностей у тексті проєкту акта, узгодженість його положень з актами законодавства; доступність для розуміння.

Із запропонованого положення чітко не вбачається механізм його реалізації. Зокрема, є незрозумілим положення щодо включення періодів між строковими трудовими договорами до тривалості трудових відносин, та застосування таких періодів.

Враховуючи наведене частина п'ята статті 49 проєкту Кодексу потребує перегляду.

32. Частиною п'ятою статті 51 проєкту Кодексу передбачено, що при розірванні трудового договору про сезонну роботу з ініціативи роботодавця, з підстав,

передбачених у пунктах 1 і 2 абзацу першого частини четвертої цієї статті, працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі 7 середньоденних заробітних плат, а в разі призову або вступу на військову службу – в розмірі 14 середньоденних заробітних плат.

Водночас з метою однозначності розуміння та дотримання вимог нормопроектувальної техніки в частині п'ятій статті 51 проекту Кодексу слова «абзацу першого» слід виключити.

33. Абзацом п'ятим частини восьмої статті 52 проекту Кодексу передбачено, що у разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому, ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу – в порядку, передбаченому *частиною третьою статті 148 цього Кодексу.*

Слід зазначити, що згідно з частиною третьою статті 148 проекту Кодексу оплата в розмірі, визначеному в частині другій цієї статті (подвійний розмір оплати за роботу у вихідні та святкові дні), здійснюється за години, фактично відпрацьовані у вихідні, святкові дні.

Водночас *частиною четвертою статті 148* проекту Кодексу передбачено оплату праці за виконання понаднормових робіт.

Враховуючи наведене абзац п'ятий частини восьмої статті 52 проекту Кодексу потребує перегляду.

34. Проектом Кодексу, зокрема, статтею 53 пропонується врегулювати питання щодо *учнівського трудового договору*, передбачивши, що учнівський трудовий договір – особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці.

Водночас на правовій експертизі в Мін'юсті знаходився проект Закону України «Про професійну освіту», розроблений МОН, зокрема, частиною третьою статті 17 якого пропонувалося передбачити, що навчання на робочому місці у суб'єктів господарювання здійснюється шляхом виконання трудових функцій в межах освітньої програми відповідно до *студентського трудового договору.*

35. Частиною четвертою статті 55 проекту Кодексу передбачається, що при виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому *тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 102 цього Кодексу.*

Водночас слід зазначити, що статтею 102 проекту Кодексу визначені гарантії для працівників з робочим часом *неповної тривалості.*

Враховуючи наведене частина четверта статті 55 проекту Кодексу потребує перегляду.

36. Частини сьома та дев'ята статті 56 проекту Кодексу в частині слів «порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу», що визначаються трудовим договором про дистанційну роботу потребують перегляду з метою усунення положень, що дублюються.

37. Частиною четвертою статті 57 проєкту Кодексу передбачено, що на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

Слід зазначити, що частинами першою, другою статті 57 проєкту Кодексу передбачено, що роботодавець має право вільного добору працівників. *Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом.*

Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмеженням на використання праці певних категорій осіб на певних роботах.

З огляду на це у частині четвертій статті 57 проєкту Кодексу слова «відповідати законодавству» потребують уточнення.

38. Відповідно до частини другої статті 63 проєкту Кодексу *«Працівниця, яка вигодовує дитину – жінка, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до півтора року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку»*.

Водночас до запропонованого слід зазначити, що чинним законодавством не передбачено обов'язку медичних установ видавати відповідні висновки.

У зв'язку з цим, проєкт Кодексу потребує перегляду.

39. У пункті 7 частини другої статті 66 проєкту Кодексу вживаються слова *«призову на військову службу за призовом під час мобілізації, військову службу за призовом осіб із числа резервістів»*.

В частині застосування вказаних слів слід враховувати термінологію Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», у частині шостій статті 2 якого визначені види військової служби, зокрема: *військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період; військова служба за призовом осіб із числа резервістів в особливий період.*

Враховуючи наведене пункт 7 частини другої статті 66 проєкту Кодексу потребує доопрацювання.

40. У частині першій статті 69 проєкту Кодексу вживаються слова *«центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»*.

Слід зазначити, що Законом України «Про систему громадського здоров'я» використовується термін *«центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я»*.

Враховуючи наведене частина перша статті 69 проєкту Кодексу в цій частині потребує доопрацювання.

41. Частиною другою статті 69 проєкту Кодексу передбачається, що працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від

профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. *У разі подальшого ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи відповідно до частини другої статті 76 цього Кодексу без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.*

З огляду на те, що частиною другою статті 76 проєкту Кодексу передбачено, що про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівника у строк не менше ніж за 60 календарних днів, частина друга статті 69 проєкту Кодексу потребує перегляду в частині посилання на частину другу статті 76 проєкту Кодексу.

42. Частиною другою статті 71 проєкту Кодексу передбачено, що підставами припинення трудового договору є:

1) закінчення строку дії трудового договору;

2) угода сторін;

3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 74, 75 цього Кодексу);

4) *розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 76, 77, 79 – 81, 96 цього Кодексу);*

5) незалежні від волі сторін трудового договору обставини (статті 91 – 95 цього Кодексу);

6) підстави, передбачені іншими законами.

Водночас статтями 82, 83, 84, 85 проєкту Кодексу передбачено відповідно *розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, у зв'язку з відсутністю працівника, у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, у разі встановлення невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді протягом строку випробування.*

Враховуючи наведене пункт 4 частини другої статті 71 проєкту Кодексу потребує перегляду.

43. Частиною третьою статті 71 проєкту Кодексу передбачається, що передача суб'єкта господарювання, *зміна підпорядкованості*, найменування юридичної особи не припиняє дії трудового договору.

У разі якщо роботодавець не перебуває у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але він та працівники, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, висловили бажання застосовувати її положення, рішення про застосування положень угоди приймається ними разом у межах їх повноважень, визначених законодавством (роботодавці - юридичні особи державної, комунальної форми власності - за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні).

Таке рішення оформлюється у спосіб, визначений за взаємною згодою сторін (частина третя статті 186 проєкту Кодексу).

Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства - оцінка ефективності виконання центральною органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування їхніх функцій з контролю за дотриманням трудового законодавства юридичними особами, що перебувають у їхньому підпорядкуванні, або у комунальній власності відповідних територіальних громад, (далі - відомчий контроль) з метою запобігання порушенням, їх усунення, надання рекомендацій та методичної підтримки, які здійснюються у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку (частина третя статті 304 проекту Кодексу).

Водночас слід зазначити, що в частині застосування формулювань «підпорядкованість», «якому підпорядковані», «перебувають у їхньому підпорядкуванні» варто зазначити, що правові основи управління об'єктами державної власності визначає Закон України «Про управління об'єктами державної власності».

У цьому Законі для позначення виконання суб'єктами управління функцій з управління певними об'єктами застосовані формулювання «що належать до сфери їх управління», «що перебувають в їх управлінні», «функції з управління якими здійснюються».

Також в частині формулювань «юридичні особи державної форми власності - за згодою органу, до сфери управління якого вони належать», «оцінка ефективності виконання центральною органами виконавчої влади... їхніх функцій з контролю за дотриманням трудового законодавства юридичними особами, що перебувають у їхньому підпорядкуванні».

Варто зазначити, що суб'єктами, які здійснюють функції з управління об'єктами державної власності, можуть бути не лише «органи» або «центральні органи виконавчої влади». Тобто не лише до сфери управління цих суб'єктів належать юридичні особи.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» суб'єктами управління об'єктами державної власності є, зокрема: Кабінет Міністрів України; міністерства, інші органи виконавчої влади та державні колегіальні органи; органи, що забезпечують діяльність Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України; органи, які здійснюють управління державним майном відповідно до повноважень, визначених окремими законами; Національна академія наук України, галузеві академії наук.

Усі перелічені позиції охоплюються поняттям «суб'єкти управління», яке доречно використовувати задля уникнення непоширення припису на суб'єкта через невдалий підхід до застосування термінів.

Так, наприклад, положення нормативно-правового акта, у якому йдеться про центральний орган виконавчої влади, є незастосовним, зокрема, до державного колегіального органу, Уряду, Національної академії наук України, які мають інший правовий статус.

Це зауваження стосується й інших положень проекту, у яких використані подібні формулювання, наприклад, статей 186, 196.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу пропонуємо переглянути з урахуванням наведеного.

44. Статтею 76 проєкту Кодексу передбачається визначити порядок розірвання договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру.

Зокрема частиною третьою цієї статті проєкту Кодексу передбачається, що *за домовленістю сторін* строки попередження, зазначені у частині другій цієї статті (60 календарних днів) можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійної середньоденної заробітної плати працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення.

Частиною четвертою статті 76 проєкту Кодексу роботодавець *має право без згоди працівника замінити строки попередження*, передбачені частиною другою цієї статті, *грошовою компенсацією* у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше *потрійної середньоденної заробітної плати* за кожен робочий день зменшення строку такого попередження.

Водночас із запропонованого не вбачається у яких випадках роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження грошовою компенсацією.

45. Частиною шостою статті 76 проєкту Кодексу передбачено, що у разі розірвання трудового договору після закінчення строку попередження роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат.

Водночас частина шоста статті 76 проєкту Кодексу потребує уточнення, оскільки не зрозуміло чи виплачується вихідна допомога у разі отримання грошової компенсації.

46. У частині першій статті 77, частині шостій статті 79 проєкту Кодексу застосовуються такі формулювання:

«у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця *внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією проти України*»;

«у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця *внаслідок бойових дій*».

Водночас слід зазначити, що в частині застосування слів «*бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією проти України*», «*бойових дій*» проєкт Кодексу доцільно доопрацювати з метою уніфікації термінології.

При цьому варто звернути увагу, що у Законі України «Про компенсацію за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна *внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України, та Державний реєстр майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України*» передбачено застосування

такої термінології «бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України».

Враховуючи наведене частина перша статті 77 та частина шоста статті 79 проєкту Кодексу потребують доопрацювання.

47. Частиною п'ятою статті 79 проєкту Кодексу передбачається, що представники (представник) працівників, мають право вносити пропозиції *відповідним органам* про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із колективним вивільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Водночас з метою дотримання принципу юридичної визначеності частина п'ята статті 79 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «відповідним органам».

48. Статтею 81 проєкту Кодексу пропонується визначити, що «Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботі протягом більш як 120 календарних днів поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами».

До запропонованого слід зазначити, що *частиною першою статті 6 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року*, ратифікованої Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, встановлено, що *тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення*.

Відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Частиною першою статті 15 Закону України «Про міжнародні договори України» встановлено, що чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права.

Звертаємо увагу, що Міжнародна організація праці (МОП) відповідає за розроблення міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням.

Центральними органами виконавчої влади відповідальними за виконання зобов'язань, що випливають із членства України в міжнародних організаціях, зокрема в рамках співпраці з Міжнародною організацією праці (МОП) є Мінекономіки, Мінсоцполітики, МЗС, Мін'юст, Мінінфраструктури, МОН, Держпраці, Адміністрація судноплавства, Мінветеранів, за участю Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (постанова Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2002 року № 1371).

49. У статті 91 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що батьки неповнолітнього працівника або інші законні представники, а також *відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування* мають право вимагати

припинення трудового договору з неповнолітнім працівником, якщо його продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає інтересам неповнолітнього.

Роботодавець зобов'язаний звільнити неповнолітнього працівника з роботи на обґрунтовану вимогу осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Водночас використання у наведеній нормі конструкції «відповідні органи державної влади чи органи місцевого самоврядування» залишає відкритим питання, які саме органи наділяються правом вимагати припинення трудового договору з неповнолітнім працівником. Крім того, проєкт Кодексу закріплює обов'язок роботодавця звільнити неповнолітнього працівника з роботи на обґрунтовану вимогу таких органів, проте не обумовлює критерії, якими необхідно керуватися при визначенні вимог обґрунтованими, а також відповідності трудового договору інтересам неповнолітнього.

Зазначене не забезпечує дотримання юридичної визначеності, яка є складовою принципу верховенства права.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує доопрацювання з урахуванням наведеного.

50. Статтею 92 проєкту Кодексу передбачено порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Так, відповідно до частини першої цієї статті проєкту Кодексу трудовий договір припиняється у разі смерті роботодавця – фізичної особи або з набранням законної сили рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Водночас проєктом Кодексу не передбачено механізму розірвання трудового договору з ініціативи працівника у разі відсутності роботодавця – фізичної особи (зокрема, у разі призову роботодавця – фізичної особи на військову службу).

У зв'язку з цим, проєкт Кодексу потребує перегляду.

51. У пункті 1 частини третьої статті 104 проєкту Кодексу передбачається, що залучення роботодавцем працівника до роботи понад встановлену для нього норму тривалості робочого часу допускається без згоди працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням представників працівників у таких виняткових випадках, зокрема у разі проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення стихійного лиха, запобігання виробничій аварії або усунення їх наслідків .

У зв'язку з наведеним звертаємо увагу, що поняття «стихійне лихо», «аварія» визначені у Кодексі цивільного захисту України (далі - Кодекс) (пункти 4, 42 частини першої статті 2).

Відповідно до положень Кодексу:

серед основних принципів, за якими здійснюється цивільний захист, є добровільність - у разі залучення громадян до здійснення заходів цивільного захисту, пов'язаних з ризиком для їхнього життя і здоров'я (пункт 7 частини першої статті 7);

формування цивільного захисту утворюються для проведення великих обсягів робіт з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, воєнних (бойових) дій чи терористичних актів, а також для проведення відновлювальних робіт, які потребують залучення великої кількості населення і техніки:

об'єктові - у суб'єктах господарювання, які володіють спеціальною технікою і майном, а працівники підготовлені до дій в умовах надзвичайних ситуацій - суб'єктом господарювання;

територіальні (шляхом об'єднання об'єктових формувань цивільного захисту на відповідній території):

в Автономній Республіці Крим - Радою міністрів Автономної Республіки Крим;

в області, містах Києві та Севастополі, районі - відповідною місцевою державною адміністрацією;

у міській, селищній та сільській територіальній громаді - виконавчими органами сільських, селищних, міських рад. У разі відсутності на території територіальної громади відповідних сил та засобів здійснення заходів щодо забезпечення такого формування може здійснюватися декількома сусідніми територіальними громадами на підставі договору про співробітництво.

Формування цивільного захисту користуються правами, визначеними цим Кодексом для спеціалізованих служб цивільного захисту.

Права і обов'язки працівників суб'єкта господарювання, які призначаються до складу формувань цивільного захисту, визначаються цим Кодексом та іншими законами.

Призначення працівників до формувань цивільного захисту здійснюється відповідно до укладеного трудового договору суб'єктами господарювання згідно з рішенням про утворення таких формувань.

Умови виконання працівниками покладених на них обов'язків, а також порядок їх заохочення обумовлюються у колективних договорах, укладених у суб'єктах господарювання, і визначаються окремими наказами їх керівників.

Підготовка працівників, яких призначено до складу формувань цивільного захисту, здійснюється на територіальних курсах, у навчально-методичних центрах цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, а також безпосередньо у роботодавця відповідно до порядку навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

Порядок створення формувань цивільного захисту, їх завдання та функції визначаються Кабінетом Міністрів України.

Організаційна структура кожного виду формувань цивільного захисту, порядок їх оснащення технікою і майном визначаються положеннями, що затверджуються Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних, міських рад, керівниками суб'єктів господарювання, які ці формування утворили, згідно з примірним положенням про формування цивільного захисту.

Примірне положення про формування цивільного захисту затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері цивільного захисту.

Сили та засоби суб'єктів господарювання приватної форми власності включаються до територіальних формувань цивільного захисту на підставі договорів між місцевими органами виконавчої влади, виконавчими органами міських, селищних та сільських рад з відповідними суб'єктами господарювання.

Загальна кількість та місця розташування територіальних формувань цивільного захисту визначаються і затверджуються Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту 4 (частини друга - п'ята статті 26).

Таким чином, Кодексом врегульовано порушені питання у дещо відмінний спосіб.

Враховуючи наведене пункт 1 частини третьої статті 104 проєкту Кодексу потребує перегляду та доопрацювання.

52. До пункту 2 частини третьої статті 104 проєкту Кодексу в частині використання мовної конструкції «об'єкти каналізації» слід зазначити, що спеціальним законодавчим актом, який визначає правові, економічні та організаційні засади функціонування системи водовідведення, спрямовані на створення сприятливих умов життєдіяльності людини та захист навколишнього природного середовища від негативного впливу стічних вод, є Закон України «Про водовідведення та очищення стічних вод» (далі - Закон) (набрав чинності 07 серпня 2023 року).

Звертаємо увагу, що вказаний Закон не оперує термінологією «каналізація», «об'єкти каналізації». Натомість для позначення відповідної системи в ньому застосовано поняття «водовідведення».

Так, стаття 1 Закону закріплює, зокрема, визначення таких термінів: водовідведення - діяльність із збирання, транспортування, очищення та скидання стічних вод за допомогою систем водовідведення або інших споруд відведення та/або очищення (пункт 3 частини першої); об'єкти водовідведення - мережі, споруди, технічні засоби, устаткування (пристрої), що використовуються в системах водовідведення (пункт 8 частини першої цієї статті).

Враховуючи наведене зазначене положення проєкту Кодексу потребує редакційного доопрацювання в частині заміни слів «об'єкти каналізації» на слова «об'єкти водовідведення».

53. Частинами першою, другою статті 109 проєкту Кодексу передбачено, що змінний режим робочого часу – це спеціальний режим, який запроваджується роботодавцем у разі виробничо-технічної необхідності, та за яким працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до графіків змінності.

Затвердження графіків змінності, внесення до них змін, доведення їх до відома працівників здійснюється у порядку, встановленому колективним договором.

Водночас відповідно до пункту 11 частини третьої статті 182 проєкту Кодексу соціальний діалог здійснюється на засадах добровільності ухвалення зобов'язань.

Також відповідно до статті 4 Конвенції МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98» там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

У зв'язку з цим постає питання стосовно порядку затвердження графіків змінності, внесення до них змін, доведення їх до відома працівників у разі відсутності колективного договору.

Враховуючи наведене частина друга статті 109 проєкту Кодексу потребує перегляду.

54. Пунктом 5 частини другої статті 112 проєкту Кодексу передбачено, що одним із видів часу відпочинку є *додаткові вільні від роботи дні*.

Водночас з положень проєкту Кодексу не вбачається про які додаткові вільні від роботи дні йде мова, а також порядок, строки їх встановлення чи визначення, оплатність.

55. Частиною шостою статті 113 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що спеціальні *перерви для годування дитини* надаються працівниці, яка вигодовує дитину. Такі перерви надаються не рідше ніж через три години роботи тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше дітей віком до півтора роки тривалість перерви має становити не менше години.

Водночас у запропонованому положенні не враховано можливості годування дитини матір'ю або батьком дитячою сумішшю.

Крім цього, згідно з частиною другою статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний, зокрема, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

Враховуючи наведене частина шоста статті 113 проєкту Кодексу в цій частині потребує перегляду.

56. Частиною четвертою статті 115 проєкту Кодексу передбачено, що при застосуванні режиму із підсумованим обліком робочого часу особливості забезпечення права працівників на щотижневий безперервний відпочинок встановлюються законодавством.

З огляду на те, що саме Трудовий кодекс України має визначати правове регулювання трудових відносин частина четверта статті 115 проєкту Кодексу в частині слів «*встановлюються законодавством*» є незрозумілою.

Враховуючи наведене частина четверта статті 115 проєкту Кодексу потребує перегляду.

57. Статтею 116 проєкту Кодексу визначені святкові дні, робота в які не проводиться, а також порядок залучення працівників до роботи в такі дні.

Водночас з метою збереження гарантій передбачених статтями 53 та 67 Кодексу законів про працю України, який втратить чинність, доцільно відобразити в проєкті Кодексу положення стосовно скорочення роботи напередодні святкових і вихідних днів, а також стосовно переносу, у випадку коли святковий день збігається з вихідним днем, вихідного дня на наступний після святкового.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує доопрацювання.

58. Підпунктом «б» частини другої статті 117 проєкту Кодексу передбачено встановлення такого виду відпусток, як щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Водночас проєктом Кодексу не визначено строки такої відпустки та порядок її надання.

59. Статтею 119 проєкту Кодексу визначено тривалість надання щорічної основної оплачуваної відпустки.

З метою однозначного розуміння та застосування вказаної статті пропонуємо доповнити її положенням стосовно того, що положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки, яким устанавлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою ніж передбачено статтею 119 Кодексу.

60. Частиною першою статті 127 проєкту Кодексу передбачено, що творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством або угодою між працівником і роботодавцем.

Водночас відповідно до вимог усталеної практики нормопроектувальної техніки під час підготовки тексту проєкту акта слід дотримуватися таких принципів, як, зокрема, *належна ясність викладу, точність опису*.

З положень статті 127 проєкту Кодексу не вбачається про яку угоду йде мова.

Водночас статтею 58 проєкту Кодексу передбачено додаткову угоду до трудового договору.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує відповідного перегляду.

61. Частиною першою статті 129 проєкту Кодексу передбачено, що оплачувана відпустка для догляду за дитиною надається на прохання матері та/або батька дитини загальною тривалістю чотири місяці. Кожен із батьків має право використати половину такої відпустки в будь-який час до досягнення дитиною восьмирічного віку.

Пунктом 20 преамбули *Директиви (ЄС) № 2019/1158* Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про баланс між роботою та особистим життями для батьків та опікунів (Офіційний вісник ЄС, L 188, 12.07.2019, далі – Директива № 2019/1158) передбачено, що ця Директива подовжує з одного до двох місяців

мінімальний період відпустки по догляду за дитиною, який **не може бути переданий**, щоб заохотити батьків взяти відпустку по догляду за дитиною. Метою забезпечення того, щоб принаймні два місяці відпустки по догляду за дитиною **були доступні виключно кожному з батьків і не могли бути передані**, є заохочення батьків використовувати своє право на таку відпустку. Частиною другою статті 5 Директиви № 2019/1158 визначено, що держави-члени забезпечують те, що два місяці відпустки по догляду за дитиною **не можуть бути перенесені**.

Враховуючи наведене частину першу статті 129 проєкту Кодексу слід доповнити положенням щодо заборони передачі двох місяців відпустки по догляду за дитиною іншому з батьків.

62. Частиною другою статті 129 проєкту Кодексу передбачено, що порядок надання оплачуваної відпустки для догляду за дитиною *встановлюється законодавством*.

Водночас з метою однозначного розуміння та застосування частина друга статті 129 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «встановлюється законодавством».

63. Частиною другою статті 129 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що порядок надання оплачуваної відпустки для догляду за дитиною встановлюється законодавством.

Оплата такої відпустки здійснюється за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Слід зазначити, що із запропонованого проєктом Кодексу положення не вбачається, про які саме кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування йде мова.

Разом з цим слід зауважити, що правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючим громадянам щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, охорони їхнього життя та здоров'я визначає Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Згідно з пунктом 12 частини першої статті 1 вказаного Закону страхові кошти - акумульовані страхові внески, суми від фінансових санкцій та інші надходження відповідно до законодавства *для здійснення страхових виплат та надання соціальних послуг згідно з цим Законом*.

При цьому частиною першою статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлено, що кошти соціального страхування, що надходять від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, повинні забезпечувати: здійснення страхових виплат застрахованим особам та надання їм соціальних послуг, передбачених цим Законом; створення резерву коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку в розмірі суми, необхідної для здійснення всіх видів страхових виплат, передбачених цим Законом, протягом не менше п'яти календарних днів;

фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності уповноваженого органу управління, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, у тому числі на розвиток та функціонування інформаційно-аналітичних систем уповноваженого органу управління; фінансування заходів з профілактики страхових випадків.

Слід зазначити, що види страхових виплат та соціальних послуг, визначені статтями 13, 30, 36 зазначеного Закону, не містять такої виплати, як оплата відпустки для догляду за дитиною.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу в цій частині потребує перегляду.

64. Частиною третьою статті 129 проєкту Кодексу передбачається, що за бажанням матері, батька дитини віком до 3-х років роботодавець зобов'язаний надати *неоплачувану відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку*.

Запропоноване положення не дає чіткого уявлення щодо того чи зараховується такий період до страхового стажу та стажу роботи за спеціальністю.

При цьому звертаємо увагу, що вказане призведе до звуження права осіб, які мають дітей до трьох років на соціальний захист.

65. Частиною п'ятою статті 129 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не надається, *якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях*.

Водночас згідно з частиною третьою статті 24 Закону України «Про охорону дитинства» діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, повинні бути передані на усиновлення або влаштовані на виховання в сім'ї громадян (під опіку чи піклування, в прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу), у будинки дитини, дитячі будинки, школи-інтернати, дитячі будинки-інтернати на повне державне утримання. Таким дітям створюються необхідні умови для всебічного і гармонійного розвитку, підготовки до самостійного життя та праці.

Із зазначеного у проєкті Кодексу незрозуміло чому пропонується передбачити надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку лише для прийомних дітей у прийомних сім'ях.

Враховуючи наведене частина п'ята статті 129 проєкту Кодексу в цій частині потребує перегляду.

66. Частиною шостою статті 129 проєкту Кодексу передбачається, що у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, матері, батьку дитини в обов'язковому порядку надається неоплачувана відпустка тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Водночас із запропонованого положення проєкту Кодексу не вбачається черговість надання такої відпустки (одному з батьків чи одночасно обом).

Враховуючи наведене частина шоста статті 129 проєкту Кодексу потребує перегляду.

67. Частиною восьмою статті 129 проєкту Кодексу передбачено, що для цілей цього Кодексу одинокою матір'ю є – мати дитини, у актовому записі та/або

свідоцтві про народження якої відомості про чоловіка як батька внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком; одиноким батьком є – батько дитини, мати якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.

На нашу думку, запропоноване проєктом Кодексу визначення поняття одинокої матері/батька не в повній мірі розкриває такий статус, це зокрема, стосується випадку коли у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини, а також не дає чіткого уявлення, чи отримає статус мати (батько) у разі перебування у зареєстрованому шлюбі, при якому дитина не є усиновленою.

68. Частиною першою статті 133 проєкту Кодексу передбачено, що оплата відпусток, здійснюються за рахунок коштів роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством.

З метою однозначного розуміння та застосування у частині першій статті 133 проєкту Кодексу слід конкретизувати види відпусток оплата яких здійснюватиметься за рахунок коштів роботодавця.

69. У статті 134 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку, зокрема: у разі смерті *членів сім'ї* - тривалістю до 14 календарних днів; для догляду за хворим *членом сім'ї*, який за висновком закладу охорони здоров'я потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

Водночас на сьогодні у законодавстві відсутній єдиний підхід до визначення поняття «*члени сім'ї*» та кола осіб, які до них належать.

За усталеною практикою саме у відповідних нормативно-правових актах надається чіткий перелік осіб, що належать до певної категорії в окреслених правовідносинах, або визначаються критерії, яким має відповідати особа для визнання її членом сім'ї.

Водночас ураховуючи зміст статті 134 проєкту Кодексу та відносини, які пропонується врегулювати, вважаємо за необхідне звернути увагу на положення статті 3 Сімейного кодексу України, відповідно до якої сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Подружжя вважається сім'єю і тоді, коли дружина та чоловік у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням, необхідністю догляду за батьками, дітьми та з інших поважних причин не проживають спільно. Дитина належить до сім'ї своїх батьків і тоді, коли спільно з ними не проживає.

У зв'язку з наведеним виникають обґрунтовані сумніви щодо надання відпустки тривалістю 14 календарних днів лише у разі смерті членів сім'ї, тобто осіб, які проживали разом з працівником.

Враховуючи наведене стаття 134 проєкту Кодексу потребує перегляду.

70. Частиною третьою статті 137 проєкту Кодексу передбачено, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності роботодавця і *максимальним розміром, крім окремих випадків, визначених законом, не обмежується*.

На нашу думку запропонована редакція положення може призвести до неоднозначного розуміння та застосування у зв'язку з чим у частині третій статті 137 проєкту Кодексу слід зазначити окремі випадки обмеження заробітної плати законом.

71. Частинами першою, третьою статті 142 проєкту Кодексу передбачено, що системи оплати праці формуються на основі розподілу виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем, *у тому числі з урахуванням професійних стандартів*, а у разі їх відсутності – *кваліфікаційних характеристик професій*.

Тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати та включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів).

Слід зазначити, що сьогодні статтями 41 та 42 Кодексу законів про працю України визначено зокрема, поняття професії, професійної кваліфікації, реєстр кваліфікацій та порядок його ведення, а також професійні стандарти та порядок їх розроблення, введення в дію та перегляду.

Водночас проєктом Кодексу передбачається Кодекс законів про працю України визнати таким, що втратив чинність, проте вказані поняття не розкриваються у поданому проєкті.

72. Частиною другою статті 145 проєкту Кодексу пропонується передбачити, зокрема, що *умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань, а також з урахуванням інших не заборонених законодавством джерел*.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Умови і розміри оплати праці суддів, прокурорів, членів національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, працівників її центрального апарату і територіальних органів та Голови та членів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, а також інших працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку визначаються законом.

Водночас звертаємо увагу, що окремими законами України, зокрема «Про Державне бюро розслідувань», «Про Рахункову палату», «Про запобігання корупції» тощо, також визначені розміри посадових окладів та інші складові заробітної плати працівників державних органів.

Крім того зазначаємо, що наведені положення частини другої статті 145 проекту Кодексу очевидно є взаємопов'язаними, проте використовують різні терміни: «юридичні особи» та «установи і організації». Варто зазначити, що термін «юридична особа» охоплює не лише установи і організації, а й юридичних осіб, утворених в будь-якій організаційно-правовій формі, на відміну від формулювання «установи і організації». З метою охоплення вичерпного кола суб'єктів, яких можуть стосуватись відповідні приписи, доцільно застосовувати узагальнене поняття «юридична особа».

Враховуючи наведене стаття 145 проекту Кодексу потребує відповідного перегляду.

73. Статтею 147 проекту Кодексу передбачається встановити гарантії щодо оплати праці на окремих видах робіт.

Так, частинами першою, другою цієї статті проекту Кодексу передбачено, що оплата праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими, особливо шкідливими та небезпечними умовами праці, *здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним договором.*

Оплата праці працівників, що виконують роботу з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах, умовах підвищеного ризику для здоров'я, може здійснюватися у підвищеному розмірі відповідно до норм законодавства, колективних угод, колективного договору.

З метою однозначного розуміння та застосування частини перша та друга статті 147 проекту Кодексу потребує уточнення в частині слів «передбачених законодавством», «відповідно до норм законодавства».

74. Статтею 160 проекту Кодексу вживається слово «аванс».

Водночас проектом Кодексу не визначено, які виплати належать до авансу.

Проте, частиною другою статті 157 проекту Кодексу вживаються слова «розмір заробітної плати за першу половину місяця».

Враховуючи наведене проект Кодексу потребує перегляду.

75. У частині четвертій статті 163 проекту Кодексу пропонується визначити, зокрема, що гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (*контузію, травму або каліцтво*) та перебувають на лікуванні в закладах охорони здоров'я.

У зв'язку із запропонованим варто зауважити, що Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» передбачені гарантії для військовослужбовців, які, зокрема, мають потребу у тривалому лікуванні у зв'язку з *хворобою, пораненням (контузією, травмою або каліцтвом)* (пункт 9 статті 9, пункт 11 статті 101).

Враховуючи наведене частина четверта статті 163 проекту Кодексу потребує доопрацювання.

76. Частина четверта статті 163 проєкту Кодексу в частині застосування слів «...взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, *відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України ...*».

В частині застосування слів «Служби зовнішньої розвідки України» слід зауважити, що Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачено взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, *відповідних підрозділах розвідувальних органів України* (зокрема, частина перша статті 37).

При цьому слід враховувати, що відповідно до частини першої статті 5 Закону України «Про розвідку» розвідувальними органами є:

Служба зовнішньої розвідки України;
розвідувальний орган Міністерства оборони України;
розвідувальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону.

Враховуючи наведене частина четверта статті 163 проєкту Кодексу потребує доопрацювання.

77. Частиною сьомою статті 164 проєкту Кодексу передбачається, що якщо працівник спеціально відряджений для роботи у *вихідні або святкові дні*, то компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до статті 144 цього Кодексу.

Слід зазначити, що статтею 144 проєкту Кодексу передбачено порядок обчислення середньої заробітної плати.

Водночас відповідно до частини п'ятої статті 116 проєкту Кодексу порядок оплати за роботу у святкові дні встановлюється колективним та/або трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 148 цього Кодексу.

Частиною другою статті 148 проєкту Кодексу передбачено, що робота у вихідні, святкові дні оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у вихідний, святковий день виконувалася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота виконувалася понад місячну норму.

У зв'язку з цим частина сьома статті 164 проєкту Кодексу потребує перегляду.

78. Пунктом 1 частини першої статті 173 проєкту Кодексу передбачено, що працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди (повну матеріальну відповідальність) у разі, якщо умовами *трудового договору між працівником і роботодавцем передбачено повну матеріальну відповідальність працівника відповідно до статті 172* цього Кодексу.

Слід зазначити, що питання щодо умов трудового договору стосовно повної матеріальної відповідальності визначено статтею 174 проєкту Кодексу.

З огляду на зазначене пункт 1 частини першої статті 173 проєкту Кодексу потребує перегляду.

79. Частиною першою статті 175 проєкту Кодексу передбачено, що розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей (майна) за вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що *встановлюється згідно з визначеними нормами*.

З метою однозначного розуміння та застосування вказаного положення частина перша статті 175 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «визначеними нормами».

80. Частиною першою статті 179 проєкту Кодексу передбачено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, у приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є *звичайним*, а працівник не має змоги здійснювати його зберігання або його позбавлено такої можливості тимчасово.

З метою однозначного розуміння та застосування вказаного положення частина перша статті 179 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «виконання робіт є звичайним».

81. Проєкт Кодексу містить книгу третю «Колективні трудові відносини» (ст. 182 – ст. 212), якою передбачається визначити правові засади регулюванню трудових відносин, зокрема, щодо укладення та виконання колективних угод та договорів.

Слід зазначити, що Верховною Радою України 23 лютого 2023 року прийнято Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори», який визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу (набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону).

Звертаємо увагу, що окремі положення вказаного Закону та проєкту Кодексу містять відмінності у порядку регулювання, зокрема це стосується визначення поняття колективних угоди, договору, строку дії колективного договору у разі передачі суб'єкта господарювання, повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) угод, вирішення трудових спорів.

Крім того вказаний Закон та проєкт Кодексу при визначенні сторін колективного договору використовують різну термінологію, наприклад «фізична особа - роботодавець», «фізична особа, яка використовує найману працю».

82. Книгою третьою «Колективні трудові відносини» проєкту Кодексу передбачається визначити правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин.

Водночас слід зазначити, що на сьогодні діє Закон України «Про соціальний діалог в Україні», а також Закон України «Про колективні угоди та договори», який набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону.

При цьому слід зазначити, що частково положення, які містяться в проєкті Кодексу та зазначених Законах дублюються, а окремі, зокрема, в частині визначення поняття соціального діалогу, його основних принципів мають відмінності.

З огляду на зазначене проєкт Кодексу потребує перегляду в частині зазначеного.

83. Частиною першою статті 184 проєкту Кодексу передбачено, що колективна угода – це *правовий акт* (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Частиною першою статті 185 проєкту Кодексу передбачається, що колективний договір – *правовий акт* (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на локальному рівні з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Слід зазначити, що поняття правовий акт вживається частіше у значенні тотожному до поняття «нормативно-правовий акт».

Відповідно до частини другої статті 8 Закону України «Про правотворчу діяльність» нормативно-правовий акт - це офіційний документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності в установленому Конституцією України та (або) законом порядку у письмовій формі (крім випадків, визначених частиною другою статті 47 цього Закону), який містить норму (норми) права і розрахований на неодноразову реалізацію.

Враховуючи наведене частини перші статей 184, 185 проєкту Кодексу потребують перегляду.

84. Статтею 187 проєкту Кодексу пропонується встановити заборону будь-якого втручання, що може обмежити законні права працівників, профспілок, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань організацій роботодавців, а також вільно обраних представників працівників, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, здійсненні контролю за їх виконанням, з боку іншої сторони колективних переговорів, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, господарського управління, інших юридичних та фізичних осіб.

Слід зазначити, що законодавчі акти, які регулюють загальні засади функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування, юридичних осіб, не визначають правовий статус «органів господарського управління», що

вказує на недотримання вимог нормопроектувальної техніки щодо належної ясності викладу.

85. У частині шостій статті 190 проекту Кодексу слова «частини п'ятої» слід замінити словами «частини четвертої», що відповідатиме усталеній практиці нормопроектування.

86. В абзаці четвертому частини першої статті 202 проекту Кодексу слово «законом» слід замінити словом «законодавством», що відповідатиме усталеній практиці нормопроектування.

87. Частиною першою статті 210 проекту Кодексу, зокрема, пропонується визначити, що *галузеві (міжгалузеві) угоди підлягають повідомній реєстрації Національною службою посередництва і примирення*.

При цьому слід зазначити, що статтею 230 проекту Кодексу серед основних функцій Національної служби не передбачено такої функції, як здійснення повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) угод, у зв'язку з чим вказана стаття проекту Кодексу потребує доопрацювання.

88. Частиною третьою статті 220 проекту Кодексу пропонується визначити, що у разі, якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації роботодавця – юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає працівника таким, якого було звільнено на підставі статті 76 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частинами першою цієї статті, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном ліквідованого роботодавця юридичної особи або у відповідних випадках – правонаступника.

Водночас за результатами аналізу наведеного положення можна дійти висновку, що у разі безпідставного звільнення працівника юридичної особи, яка ліквідована, або, наприклад, фізичної особи - підприємця, підприємницька діяльність якої припинена, відповідні виплати здійснюються: ліквідаційною комісією; або органом, уповноваженим управляти майном ліквідованої юридичної особи; або правонаступником (у відповідних випадках). У зв'язку з цим варто зазначити, що у разі завершення заходів з ліквідації юридичної особи, очевидно припинить функціонування ліквідаційна комісія. За загальним правилом майно юридичної особи, що залишилося після задоволення вимог кредиторів передається учасникам юридичної особи, а не уповноваженому органу (стаття 111 Цивільного кодексу України). Відповідно до положень статті 104 Цивільного кодексу України інститут правонаступництва характерний у разі реорганізації юридичної особи, а не ліквідації. Також, на наш погляд, жодна із пропонованих опцій є не релевантною у разі припинення підприємницької діяльності фізичної особи - підприємця.

Відтак відкритим є питання щодо механізму реалізації права на відповідні виплати працівнику, звільненому безпідставно .

Враховуючи наведене положення проекту Кодексу пропонуємо переглянути.

89. Абзацом другим частини другої статті 221 проекту Кодексу пропонується передбачити, що рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним

після видачі роботодавцем наказу про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника до роботи і можливості виконання ним своїх трудових обов'язків.

Слід зазначити, що Порядок примусового виконання судових рішень і рішень інших органів (посадових осіб) (далі – рішення) встановлений Законом України «Про виконавче провадження» (далі – Закон).

Порядок виконання рішення про поновлення на роботі визначені статтею 65 Закону.

Відповідно до частини другої цієї статті Закону *рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі*, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Водночас абзацом другим частини другої статті 221 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним після видачі роботодавцем наказу про поновлення працівника на роботі та *фактичного допуску працівника до роботи і можливості виконання ним своїх трудових обов'язків*.

Таким чином положення абзацу другого частини другої статті 221 проєкту Кодексу не узгоджуються з положеннями статті 65 Закону.

Проєкт Кодексу потребує доопрацювання в частині узгодження положень абзацу другого частини другої статті 221 проєкту Кодексу з положеннями частини другої статті 65 Закону.

90. Статтею 222 проєкту Кодексу передбачається, що при ухваленні рішення про встановлення факту існування трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»), суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства *податку на доходи фізичних осіб* та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Слід зазначити, що згідно з пунктом 161 підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Податкового кодексу України (далі – ПКУ) тимчасово, до набрання чинності рішенням Верховної Ради України про завершення реформи Збройних Сил України, *встановлюється військовий збір*.

Підпунктом 1 підпункту 1.1 пункту 161 підрозділу 10 зазначеного розділу ПКУ визначено, що платниками збору є, зокрема особи, визначені пунктом 162.1 статті 162 ПКУ, відповідно до якого платниками податку на доходи фізичних осіб є:

- фізична особа - резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;

- фізична особа - резидент, яка володіє та/або користується (орендує (суборендує), на умовах емфітевзису, постійно користується) земельними ділянками, віднесеними до сільськогосподарських угідь, у частині мінімального податкового зобов'язання;

- фізична особа - нерезидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні;

- податковий агент.

Враховуючи наведене, у статті 222 проєкту Кодексу після слів «*податку на доходи фізичних осіб*» слід доповнити знаком та словами «, військового збору».

91. Абзацом першим частини третьої статті 225 проєкту Кодексу передбачено, що у разі виникнення колективного трудового спору щодо укладення, зміни або виконання *колективної угоди*, договору сторонами такого спору є сторони відповідної *колективної угоди*.

Абзац перший частини третьої статті 225 проєкту Кодексу слід привести до єдиної термінології в частині слів «колективної угоди, договору», «колективної угоди».

92. Пунктом 6 частини другої статті 226 проєкту Кодексу передбачено, що сторони колективного трудового спору зобов'язані намагатися вирішити спір шляхом проведення *добросовісних консультацій* з органами/особами, які вирішують/сприяють вирішенню колективних трудових спорів, з метою досягнення взаємоприйняттого рішення у максимально стислі строки .

З метою однозначного розуміння та застосування пункт 6 частини другої статті 226 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «добросовісних консультацій».

93. Частиною четвертою статті 227, частинами другою, третьою статті 228, підпунктом 85 (запропоновані зміни до статті 11 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується визначити низку повноважень Президента України.

Слід зазначити, що Конституція України містить вичерпний перелік повноважень Президента України, якими він наділений 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.

Конституційний Суд України неодноразово вказував у своїх рішеннях, що повноваження Президента України визначаються виключно Конституцією України і не можуть бути розширені законом або іншим нормативно-правовим актом (зокрема, рішення Конституційного Суду України від 13 червня 2019 року № 5-р, від 28 серпня 2020 року № 9-р).

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

94. Національна служба посередництва і примирення (далі - Національна служба) є постійно діючим державним органом, утвореним з метою запобігання

виникненню колективних трудових спорів, сприяння їх вирішенню та розвитку соціального діалогу. Національна служба є юридичною особою публічного права, має самостійний баланс, відокремлене майно, що є державною власністю, рахунки в органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням, власну символіку та відомчі заохочувальні відзнаки (частини перша, п'ята статті 227 проєкту Кодексу).

Водночас відповідно до статті 1 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» управління об'єктами державної власності - здійснення Кабінетом Міністрів України та уповноваженими ним органами, іншими суб'єктами, визначеними цим Законом, повноважень щодо реалізації прав держави як власника таких об'єктів, пов'язаних з володінням, користуванням і розпорядженням ними, у межах, визначених законодавством України, з метою задоволення державних та суспільних потреб.

Статтями 3, 4 цього Закону визначені об'єкти управління державної власності та суб'єкти управління об'єктами державної власності. Статтями 5 - 9 вказаного Закону визначені повноваження суб'єктів управління об'єктами державної власності (Кабінету Міністрів України, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері управління об'єктами державної власності, уповноважених органів управління – міністерств, інших органів виконавчої влади та державних колегіальних органів, Фонду державного майна України, Національної академії наук України, галузевих академій наук, господарських структур).

Національна служба посередництва і примирення не належить до суб'єктів, повноваження у сфері управління об'єктами державної власності яких визначені Законом України «Про управління об'єктами державної власності».

Водночас до переліку суб'єктів управління об'єктами державної власності, відповідно до цього Закону, включені органи, які здійснюють управління державним майном відповідно до повноважень, визначених окремими законами. З огляду на те, що саме у проєкті Кодексу пропонується визначити правовий статус Національної служби посередництва і примирення, вважаємо, що унормування відносин щодо здійснення нею повноважень у сфері управління об'єктами державної власності, може бути предметом його регулювання.

Це може бути здійснено шляхом визначення у проєкті Кодексу таких повноважень в межах реалізації повноважень уповноважених органів управління, передбачених статтею 6 Закону України «Про управління об'єктами державної власності», або шляхом посилання на положення цієї статті.

Проєкт Кодексу пропонуємо переглянути з урахуванням наведеного.

95. Частиною четвертою статті 227 проєкту Кодексу передбачено, що *положення про Національну службу посередництва і примирення затверджує Президент України. У Положенні про Національну службу посередництва і примирення визначаються гранична чисельність працівників Національної служби посередництва і примирення, порядок призначення, повноваження голови, першого*

заступника, заступників голови, керівника апарату Національної служби, порядок формування організаційної структури, штатного розпису Національної служби, а також інші питання організаційно-господарської діяльності Національної служби.

Частиною другою статті 228 проєкту Кодексу передбачено, що гранична чисельність працівників Національної служби встановлюється Президентом України.

Відповідно до вимог нормопроектувальної техніки проєкт акта повинен відповідати таким вимогам, як взаємозв'язок нормативних положень; відсутність суперечностей у тексті проєкту акту.

Частина четверта статті 227 та частина друга статті 228 проєкту Кодексу потребують перегляду з метою усунення положень, що дублюються.

96. Частина п'ята статті 228 проєкту Кодексу потребує перегляду та уточнення в частині слів «охороняється законом» з метою однозначного її застосування.

97. Частиною другою статті 231 проєкту Кодексу передбачено, що у кошторисі Національної служби створюється фонд для фінансування трудової медіації у колективних трудових спорах про інтереси, *щодо яких у статті 265 цього Кодексу встановлено обмеження на проведення страйку та трудового арбітражу*, що проводиться в обов'язковому порядку у випадках, передбачених статтею 247 цього Кодексу.

Частиною дев'ятою статті 238 проєкту Кодексу передбачається, що трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, *щодо яких у статті 265 цього Кодексу встановлено обмеження на проведення страйку*, проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного бюджету.

Частиною другою статті 239 проєкту Кодексу передбачено, що у випадках, коли організація та участь у *страйку заборонені* (частина п'ята статті 265 цього Кодексу), вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку

Слід зазначити, що статтею 265 проєкту Кодексу пропонується передбачити *особливі умови участі у страйку* деяких працівників.

Статтею 263 проєкту Кодексу передбачається встановити випадки заборони страйку.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує перегляду.

98. Частиною першою статті 238 проєкту Кодексу пропонується визначити, що трудова медіація – це *спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір*.

Також вказаними положеннями проєкту Кодексу пропонується визначити поняття «догівір про проведення трудової медіації» як *письмова угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання колективного трудового спору, укладена між сторонами такого спору та трудовим(ми) медіатором(ами), медіатором(ами), яка відповідає вимогам Закону України «Про медіацію» та цього Кодексу*.

Статтею 226 проєкту Кодексу передбачається, що сторони колективного трудового спору мають право на: вибір *медіатора*, трудового медіатора для вирішення колективного трудового спору.

Слід зазначити, що правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою, визначає Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX «Про медіацію» (далі – Закон № 1875-IX).

Статтею 1 Закону № 1875-IX регламентовано поняття «медіації» та «договору про проведення медіації».

Так, медіація - це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

У свою чергу договір про проведення медіації - угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору), укладена сторонами можливого або наявного конфлікту (спору) та медіатором (медіаторами) у погодженій ними усній чи письмовій формі, яка відповідає вимогам закону.

Як вбачається з наведених норм Закону № 1875-IX запропоновані проєктом Кодексу поняття «трудова медіація» та «договір про проведення трудової медіації» фактично їх дублюють.

При цьому звертаємо увагу, що відповідно до статті 3 Закону № 1875-IX дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі *трудових*.

Законодавством можуть передбачатися *особливості проведення медіації* в окремих категоріях конфліктів (спорів).

Закріплення у законодавстві запропонованих проєктом Кодексу понять «*трудова медіація*» «*трудова медіація*», «*договір про проведення трудової медіації*» може створити правовий прецедент для внесення змін у галузеве законодавство з визначення таких понять у кожній категорії спорів, у яких проводиться процедура медіації.

Також звертаємо увагу, що статтею 226 проєкту Кодексу передбачається, що *сторони колективного трудового спору мають право на: вибір медіатора, трудового медіатора* для вирішення колективного трудового спору.

Частинами четвертою, п'ятою статті 238 проєкту Кодексу визначається, що *трудова медіація* обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, який формує Національна служба.

Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частини четвертої цієї статті, з числа осіб, які відповідають вимогам частини третьої цієї статті.

Натомість частиною третьою вказаної статті проєкту Кодексу передбачаються вимоги знову ж таки до *трудова медіатора*.

З огляду на наведене залишається не визначеним питання яким чином буде забезпечено право сторін *на вибір медіатора*, яке гарантоване як статтею 226 проекту Кодексу, так і нормами Закону № 1875-IX.

Проект Кодексу в цій частині слід доопрацювати.

99. Частиною десятою статті 238 проекту Кодексу пропонується встановити, що у разі досягнення згоди трудова медіація завершується укладенням угоди за результатами медіації, що є *обов'язковою до виконання сторонами колективного трудового спору*.

Слід зазначити, що статтею 19 Закону № 1875-IX встановлено, що сторони медіації зобов'язані, зокрема, *виконувати угоду за результатами медіації в порядку і строки, встановлені такою угодою*.

При цьому статтею 21 Закону № 1875-IX визначено *вимоги до змісту угоди за результатами медіації*, а також встановлено, що угода за результатами медіації *не повинна містити положень, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси держави або суспільні інтереси*.

Враховуючи наведене положення частини десятої статті 238 проекту Кодексу потребують доповнення нормами, що угода за результатами медіації повинна відповідати вимогам, встановленим Законом України «Про медіацію».

100. Главою 4 Книги четвертої проекту Кодексу врегульовується процедура вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення трудового арбітражу.

Так, частиною четвертою статті 242 проекту Кодексу передбачається:

«Сторони колективного трудового спору зобов'язані надавати трудовому арбітражу інформацію та документи, необхідні для вирішення колективного трудового спору».

Разом з цим не передбачено право сторін ознайомлюватися з відповідною інформацією та надавати до неї коментарі, та заперечення тощо.

Частинами шостою та сьомою цієї статті передбачається:

6. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем здійснюється, як правило, за обов'язкової участі представників сторін.

7. Ненадання витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка на засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін на засідання визнана трудовим арбітражем неповажною.

Тобто проектом Кодексу допускається можливість розглядати колективний трудовий спір без участі представників сторін, при цьому не визначено випадки, коли їхня участь є не обов'язковою.

Крім того, передбачається, що неявка сторін, які були належним чином повідомлені, не є перешкодою для розгляду спору. Водночас не визначено, яким чином повідомляються сторони про розгляд справи та що в розумінні закону вважається «належним повідомленням» сторін.

Більше того, у проєкті Кодексу взагалі відсутні положення, які б визначали процесуальні права сторін під час розгляду трудовим арбітражем колективного спору.

Слід підкреслити, що оскільки трудовий арбітраж є позасудовим способом вирішення колективних трудових спорів про права, а рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору, зазначені положення проєкту Закону зачіпають право, гарантоване статтею 6 Конвенції (право на справедливий суд).

Відповідно до позиції Європейського суду для виконання статті 6 Конвенції «суд» не обов'язково повинен представляти собою суд загальної юрисдикції за стандартним механізмом судочинства у державі. Він може бути призначений для вирішення конкретних питань, які можуть бути належним чином розглянуті поза межами звичайної судової системи. Для виконання вимог статті 6 Конвенції важливо забезпечити належні процесуальні гарантії (див. п. 45 рішення у справі «*Rolf Gustafson v. Sweden*» заява № 23196/94).

Європейський суд неодноразово наголошував, що згідно з принципом рівності сторін змагального процесу як однієї зі складових розширеної концепції справедливого суду, кожній стороні повинно бути надано розумну можливість представити свої аргументи на умовах, які не ставлять її у гірше становище порівняно з опонентом (див. п. 34 рішення у справі «*Фуше проти Франції*» від 18.03.1997 року, заява № 22209/93).

Крім того, право на змагальність вимагає, щоб кожна сторона, в принципі, мала можливість не тільки надати будь-які докази, необхідні для задоволення її позову, але також знати та коментувати всі надані докази або зауваження, подані з метою вплинути на рішення суду (див. п. 33 рішення у справі «*Mantovanelli v. France*» від 18.03.1997 року, заява № 21497/93).

У зв'язку з цим необхідним є забезпечення сторін колективного трудового спору належними процесуальними гарантіями.

Окремо слід звернути увагу на обмежені підстави для оскарження до суду рішення трудового арбітражу виключно щодо процедурних питань їх прийняття, без можливості перегляду в суді справи по суті.

Так, відповідно до статті 248 проєкту Кодексу та запропонованої статті 458¹ Цивільного процесуального кодексу України рішення трудового арбітражу може бути оскаржене в судовому порядку та скасоване лише з таких підстав:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до цього Кодексу;

2) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору. ...

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 241 і 242 цього Кодексу.

Відповідно до позиції Європейського суду право ініціювати провадження у національних судах становить один з аспектів «права на суд» згідно з пунктом 1 статті 6 Конвенції. Для того, щоб право на доступ до суду було ефективним, особа

повинна мати чітку практичну можливість оскаржити діяння, що становить втручання в її права (див. п. 16 рішення у справі «Шестопалова проти України» від 21.12.2017 року, заява № 55339/07).

На думку Європейського суду, для встановлення судом цивільних прав та обов'язків, з метою дотримання пункту 1 статті 6 Конвенції, суд повинен мати юрисдикцію розслідувати всі фактичні та правові питання, що стосуються спору, який розглядається (див. п. 77 рішення у справі «Chevrol v. France» від 13.02.2003 року, заява № 49636/99).

У світлі викладеного положення Глави 4 Книги четвертої проєкту Кодексу потребують доопрацювання в частині забезпечення сторін колективного трудового спору усіма належними процесуальними гарантіями, закріпленими у статті 6 Конвенції, зокрема правом сторін ознайомлюватись з матеріалами справи, мати час для підготовки свого захисту, брати участь у розгляді справи та мати можливість представляти справу в умовах, що не є суттєво гіршими ніж в опонента, користуватися правовою допомогою тощо, під час провадження у трудовому арбітражі, а також правом ефективно оскаржити рішення трудового арбітражу до суду.

101. Частина перша статті 247 та частина перша статті 248 проєкту Кодексу якими передбачено, що рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору потребують перегляду з метою усунення положень, що дублюються.

102. Пунктом 3 частини другої статті 248 проєкту Кодексу передбачено, що рішення трудового арбітражу може бути оскаржене в судовому порядку та скасоване з підстав коли *склад трудового арбітражу*, яким прийнято рішення, *не відповідав вимогам статей 241 і 242 цього Кодексу*.

Статтею 242 проєкту Кодексу передбачається визначити порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.

Враховуючи наведене пункт 3 частини другої статті 248 проєкту Кодексу потребує перегляду в частині посилання на статтю 242 проєкту Кодексу.

З огляду на зазначене перегляду потребує пункт 4 частини третьої статті 250 проєкту Кодексу, стаття 458¹ Цивільного процесуального кодексу України в редакції проєкту Кодексу.

103. Відповідно до частини другої статті 257 проєкту Кодексу:

«2. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, разом із вимогами передає роботодавцю копії протоколу загальних зборів (конференції) трудового колективу, протоколу збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку.

Протягом періоду, зазначеного у частині десятій цієї статті, до початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем) формує списки працівників, які беруть участь у страйку (учасники страйку), та тих, що продовжують роботу.

Страйк вважається законним у випадку, якщо в ньому беруть участь не менше половини середньооблікової кількості штатних працівників роботодавця за підсумками місяця».

Тобто інформація про загальну чисельність працівників, які братимуть участь у страйку, передається роботодавцю органом, уповноваженим на керівництво страйком.

Водночас згідно з наступними положеннями роботодавець здійснює окремий підрахунок та формує списки учасників страйку, під час якого проводить у визначений ним спосіб опитування працівників. Надання відповідних повноважень роботодавцю може мати наслідком застосування останнім механізмів впливу на працівників (підкупу, тиску тощо) в результаті якого кількість працівників, підрахованих роботодавцем, буде суттєво меншою від кількості, поданої уповноваженим органом.

Слід підкреслити, що відповідно до частини другої статті 259 проекту Кодексу:

«Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не є порушенням трудових обов'язків і не може бути підставою для звільнення з ініціативи роботодавця під час проведення страйку».

Таким чином, якщо в результаті підрахунку, проведеного роботодавцем, кількість учасників страйку становитиме менше половини кількості штатних працівників, такий страйк буде визнаний незаконним, що, згідно зі статтею 259 проекту Кодексу, буде підставою для звільнення працівників, які взяли участь у страйку.

Відповідні положення зачіпають право на свободу зібрань та об'єднання, гарантованого статтею 11 Конвенції, згідно з якою:

«1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.

2. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.»

Відповідно до позиції Європейського суду надання права на страйк виступає одним із найважливіших засобів, за допомогою якого держава може забезпечити свободу профспілки захищати професійні інтереси її членів (див. п. 45 рішення у справі «*Wilson National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom*» від 02.07.2002 року, заява № 30668/96 та інші).

Втручання становитиме порушення статті 11 Конвенції, якщо воно не було «встановлено законом», не переслідувало одну або більше легітимних цілей та не було «необхідним у демократичному суспільстві» для досягнення зазначених цілей

(див. п. 80 рішення у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» від 02.10.2014 року, заява № 48408/12).

Поняття законності, яке використовується в Конвенції, окрім положення про відповідність внутрішньому законодавству, також передбачає якісні вимоги національного законодавства, такі як передбачуваність і, загалом, відсутність свавілля (див. п. 30 рішення у справі «*Grande Oriente Ditalia of Palazzo Giustiniani v. Italy*» від 08.02.2001 року, заява № 35972/97).

У рішенні у справі «*Wilson National Union of Jornalists and Others v. The United Kingdom*» (від 02.07.2002 року, заява № 30668/96 та інші), у якій заявники скаржилися, що законодавство, яке було застосоване у Сполученому Королівстві, не забезпечило їхніх прав за статтею 11 Конвенції, Європейський суд звернув увагу, що роботодавці мали можливість запобігати будь-якому протесту з боку профспілок або їхніх членів, пропонуючи працівникам значні надбавки до заробітної плати (...). Така поведінка була стримувальним або обмежувальним фактором у використанні працівниками членства в спілці для захисту своїх інтересів (див. п. 47 рішення).

Європейський суд зазначив, що відповідно до законодавства Сполученого Королівства роботодавець міг фактично підірвати здатність профспілки боротися за захист інтересів своїх членів. На думку Європейського суду, дозволяючи роботодавцям використовувати фінансові стимули для спонукання працівників відмовитися від важливих профспілкових прав, держава-відповідач не виконала свого позитивного зобов'язання щодо забезпечення користування правами за статтею 11 Конвенції. Європейський суд встановив порушення статті 11 Конвенції як щодо профспілок-заявників, так і щодо окремих заявників (див. п. 48 рішення).

У світлі викладеного положення другого абзацу частини другої статті 257 проекту Кодексу, які передбачають повноваження роботодавця опитувати працівників та формувати списки учасників страйку, можуть створити стримувальний вплив у реалізації працівниками права, гарантованого статтею 11 Конвенції, а тому потребують виключення.

104. Частиною другою статті 258 проекту Кодексу передбачено, що *створення та використання страйкових фондів регулюється відповідним положенням з урахуванням цього Кодексу та статуту профспілки, їх організацій та об'єднань профспілок*.

З огляду на те, що незрозуміло, актом якого органу буде затверджуватись «відповідне положення», проект Кодексу потребує перегляду.

105. Частиною другою статті 261 проекту Кодексу передбачається, що Національна служба за зверненням роботодавця видає йому в одинденний термін довідку про факт та дату початку страйку для подання в *орган* із засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

З метою однозначного розуміння та застосування частина друга статті 261 проекту Кодексу потребує уточнення в частині слова «орган».

106. У пункті 1 частини другої статті 262 проекту Кодексу застосовуються слова «державних кордонів» .

Щодо запропонованих слів слід враховувати термінологію Закону України «Про державний кордон України», у якому визначено та застосовується термін «*державний кордон України*».

107. Положеннями проєкту Кодексу пропонується передбачити, що:

заборона страйку встановлюється **виключно цим Кодексом** (частина перша статті 263);

особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту забороняється організовувати та брати участь у страйках (пункт 4 частини п'ятої статті 263).

Слід зазначити, що відповідно до частини першої статті 116 Кодексу цивільного захисту України *особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб* забороняється організовувати страйки або брати в них участь.

Водночас у підпункті 7 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Трудового кодексу, яким пропонується внесення змін до Кодексу цивільного захисту України, положень щодо внесення змін до статті 116 не передбачено.

Враховуючи наведене положення проєкту Кодексу у частині заборони страйку потребують відповідного доопрацювання з метою узгодженості з урахуванням наведених положень Кодексу цивільного захисту України.

108. Згідно з частиною третьою статті 263 проєкту Кодексу проведення страйків може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону .

Водночас Законом України «Про зону надзвичайної екологічної ситуації», який визначає, зокрема правове регулювання відносин, що виникають під час здійснення надзвичайних заходів, спрямованих на захист життя та здоров'я людей і нормалізацію екологічного стану на території зони надзвичайної екологічної ситуації, не передбачено положень щодо заборони страйку.

При цьому у частині другій статті 17 проєкту Кодексу пропонується передбачити, зокрема, що у разі виявлення неузгодженості між актами трудового законодавства однакової юридичної сили, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин.

З огляду на викладене, на нашу думку, взаємодія норм двох законодавчих актів призведе до колізії у правовому регулюванні порушених відносин.

У зв'язку з цим, пропонуємо доопрацювати пункт 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу у частині внесення кореспондуючих змін до Закону України «Про зону надзвичайної екологічної ситуації».

109. Положеннями частини четвертої статті 263 проєкту Кодексу встановлено *заборону проведення страйків на період дії воєнного стану*.

Запропоноване дублює положення статті 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Слід підкреслити, що хоча закріплена заборона на проведення страйків відповідає вимозі «встановлено законом», під час здійснення нагляду за дотриманням вимог обґрунтованості втручання у право, гарантоване статтею 11 Конвенції, Європейський суд приділяє велику увагу перевірці, чи захід втручання був викликаний «нагальною суспільною потребою», та чи був він пропорційним законній меті, що переслідувалася, і чи були наведені причини національними органами влади для його виправдання були відповідними та достатніми.

У рішенні у справі «*Federation of offshore workers' Trade Unions and others against Norway*» (від 27.06.2002 року, заява № 38190/97) Європейський суд встановив, що негайна заборона продовжувати страйк і запровадження примусового арбітражу не призвели до порушення статті 11 Конвенції з огляду на те, що у цій справі існували особливі та виняткові обставини, які стосувалися сектору енергопостачання, а саме виробництва бензину та газу, де припинення діяльності мало б негайні та дуже серйозні наслідки для міжнародної розподільчої мережі, впливаючи на країни, особливо в Європі, залежні від цього постачання у відповідний час, і де можна було передбачити значну шкоду технічним установкам і навколишньому середовищу в разі повної зупинки діяльності на тривалий період.

У зв'язку з цим Європейський суд визнав заяву явно необґрунтованою у розумінні пункту 3 статті 35 Конвенції.

Водночас у рішенні «*Огневенко проти росії*» від 20.11.2018 року, заява № 44873/09), яка стосувалася звільнення з роботи заявника за його участь у страйку, Європейський суд зазначив, що серйозні обмеження, такі як повна заборона права на страйк вимагатимуть від держави серйозних доказів для обґрунтування їх необхідності. Хоча зупинка роботи залізничного транспорту, очевидно, може призвести до негативних економічних наслідків, Європейський суд не може погодитися з тим, що вони були б достатніми, щоб виправдати повну заборону права певних категорій залізничників на страйк; будь-який страйк передбачає певні економічні збитки, але з цього не випливає, що будь-який страйк можна заборонити через ризик цих збитків.

Крім того, Європейський суд звернув увагу, що національні суди обмежили свій аналіз формальною відповідністю відповідним російським законам і, отже, не змогли збалансувати свободу об'єднання заявника з конкуруючими суспільними інтересами.

У своєму рішенні Європейський суд встановив порушення статті 11 Конвенції.

Таким чином, практика Європейського суду показує, що у кожній конкретній справі Європейський суд аналізує обставини справи на предмет того, чи відповідало оскаржуване втручання «нагальній суспільній потребі», чи було воно пропорційним законній меті, що переслідувалася, і чи були наведені національними органами влади причини для його виправдання відповідними та достатніми.

Вказана практика Європейського суду стосується мирного часу, і не враховує обставин, які мають місце в період дії воєнного стану.

Водночас у зв'язку з широкомасштабним вторгненням та введенням правового режиму воєнного стану Україна скористалась своїм правом, гарантованим статтею

15 Конвенції, на відступ від зобов'язань за Конвенцією, зокрема і статтею 11 Конвенції, яка гарантує право на свободу зібрань та об'єднання.

Разом з цим згідно з позицією Європейського суду з прав людини, відступ за статтею 15 Конвенції, навіть якщо він може бути виправданий обставинами, що його зумовили, не має наслідком звільнення держав від зобов'язання поважати принцип верховенства права та тісно пов'язаних з ним гарантій. Навіть у контексті надзвичайного стану має переважати основоположний принцип верховенства права. Тобто відступ відповідно до статті 15 Конвенції не дає державним органам повноваження на вчинення дій, які можуть призвести до свавільних наслідків щодо окремих осіб. Верховенство права та уникнення свавілля є принципами, що лежать в основі Конвенції (див. п. 350 рішення у справі «*Yuksel Yalcinkaya v. Turkey*» від 26.09.2023 року, заява № 15669/20).

110. У пункті 2 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу пропонується визначити, що забороняється організовувати та брати участь у страйках військовослужбовцям *Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, резервістам* під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві.

При цьому у підпункті 15 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується виключити третє речення частини п'ятої статті 5 Закону України «*Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей*», тобто норму, якою передбачено, що *організація військовослужбовцями страйків і участь в їх проведенні не допускається*.

Слід зазначити, що вказане положення поширюється на військовослужбовців усіх військових формувань та державних органів.

З огляду на запропоновані зміни варто зауважити, що, окрім перелічених у пункті 2 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу *військових формувань та державних органів, військовослужбовці також входять до чисельності Державної спеціальної служби транспорту, які відсутні у пункті 2 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу*.

Проєкт Кодексу в цій частині слід доопрацювати.

111. У пункті 3 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу пропонується визначити, що забороняється організовувати та брати участь у страйках, зокрема, співробітникам *органу розвідки, Служби зовнішньої розвідки України*.

В частині застосування слів «органу розвідки, Служби зовнішньої розвідки України» варто зауважити, що у Законі України «Про розвідку» визначено значення та застосовується термін «*розвідувальні органи України*» – це державні органи, уповноважені цим Законом здійснювати розвідувальну діяльність з метою захисту національних інтересів України від зовнішніх загроз (пункт 7 частини першої статті 1).

При цьому слід враховувати, що відповідно до частини першої статті 5 Закону України «Про розвідку» розвідувальними органами є:

Служба зовнішньої розвідки України;
розвідувальний орган Міністерства оборони України;
розвідувальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону.

Враховуючи наведене пункт 3 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу слід доопрацювати.

112. До частини сьомої статті 269 проєкту Кодексу в частині регламентування: *локаут не застосовується до працівників, зазначених у статтях 262 і 267 цього Кодексу.*

Слід зазначити, що статті 262 та 267 проєкту Кодексу регулюють відносини стосовно визнання страйку незаконним та закріплюють загальне розуміння, що слід вважати локаутом.

При цьому аналіз їх змісту не виявив вказівки на працівників чи їх конкретизацію в запропонованому частиною сьомою статті 269 контексті, з огляду на що відповідне посилання є некоректним.

Водночас звертаємо увагу, що, наприклад, у главі 6 «Страйки та локаути» проєкту Кодексу згадку про конкретних працівників містять статті 263 та 265 проєкту Кодексу. Так, статтею 263 визначено перелік осіб, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках, а статтею 265 - особливі умови участі у страйку деяких працівників, які передбачають визначення *взаємних зобов'язань роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг для забезпечення сталої роботи об'єктів критичної інфраструктури.*

Враховуючи зазначені положення, а також з огляду на те, що *локаут*, як крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку, може передбачати тимчасове повне або часткове призупинення роботи та/або обмеження допуску всіх працівників або їх частини до робочих місць, постає питання щодо необхідності регламентування заборони застосування локауту саме до категорії працівників, які відповідно до статті 265 будуть залучені до виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг. Оскільки в іншому разі можуть виникати різномісцеві трактування щодо застосування повного локауту на об'єктах критичної інфраструктури, що, як наслідок, може призвести до дестабілізації роботи таких підприємств та негативно вплинути на надання населенню життєво важливих послуг тощо.

Крім того, звертаємо увагу на необхідності регламентування заборони застосування локауту також щодо тих працівників, які добровільно не беруть участь в страйках.

Зазначені недоліки свідчать про недотримання в проєкті акта принципу юридичної визначеності, що вимагає чіткості та ясності викладу його положень.

Проєкт Кодексу потребує перегляду та доопрацювання з урахуванням наведеного.

113. Частинами першою та другою статті 278 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що у разі наявності професійних ризиків для життя і здоров'я працівників роботодавець зобов'язаний забезпечити застосування засобів

колективного захисту, що конструктивно та/або функціонально пов'язані з робочим обладнанням, трудовим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем, робочою зоною, *та надає їм пріоритет перед засобами індивідуального захисту.*

У разі неможливості уникнення або запобігання професійним ризикам для життя і здоров'я працівників засобами колективного захисту чи іншими запобіжними заходами, або якщо технологічно неможливо забезпечити належний рівень захисту колективними засобами, роботодавець повинен забезпечити працівників засобами індивідуального захисту .

Слід зазначити, що відповідно до положень Кодексу цивільного захисту України:

до повноважень інших центральних органів виконавчої влади у сфері цивільного захисту належить: забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами колективного захисту; забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами індивідуального захисту (пункти 10, 20-1 частини першої статті 18);

до повноважень інших органів державної влади у сфері цивільного захисту належить забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами індивідуального захисту (пункт 11 частини першої статті 18-1);

до завдань і обов'язків суб'єктів господарювання, інших юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців у сфері цивільного захисту належить:

забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами індивідуального захисту;

забезпечення засобами колективного захисту всіх своїх працівників та інших категорій населення:

відвідувачів - для об'єктів та місць з масовим перебуванням людей;

учасників освітнього процесу - для закладів освіти;

пацієнтів (у стаціонарах) - для закладів охорони здоров'я;

вихованців (підопічних) - для інтернатних установ соціального захисту населення (пункти 2, 2-1 частини першої статті 20);

підставою для звернення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, до адміністративного суду щодо застосування заходів реагування у вигляді повного або часткового зупинення роботи підприємств, об'єктів, окремих виробництв, цехів, дільниць, експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів є:

невідповідність кількості засобів індивідуального захисту органів дихання від небезпечних хімічних речовин нормам забезпечення ними працівників суб'єкта господарювання, їх непридатність або відсутність;

відсутність або непридатність до використання засобів індивідуального захисту в осіб, які здійснюють обслуговування об'єктів підвищеної небезпеки, а також в осіб, участь яких у ліквідації наслідків надзвичайної ситуації передбачена планом локалізації і ліквідації аварій та їх наслідків;

відсутність на об'єкті підвищеної небезпеки диспетчерської служби або її неготовність до виконання покладених на неї завдань, у тому числі через відсутність відповідних документів, приладів, обладнання або *засобів індивідуального захисту* (пункти 6, 8, 9 частини першої статті 70).

При цьому засоби колективного та індивідуального захисту належать до засобів цивільного захисту (пункт 13 частини першої статті 2).

З огляду на викладене спеціальним законодавчим актом у сфері цивільного захисту та, зокрема з питань застосування засобів колективного та індивідуального захисту, є Кодекс цивільного захисту України.

З урахування викладеного наведені положення проекту Кодексу у цій частині потребують доопрацювання, узгодивши їх з Кодексом цивільного захисту України або передбачивши особливості правового регулювання окреслених питань із застосуванням бланкетної норми у Кодексі цивільного захисту України.

114. Проектом Кодексу пропонується передбачити, що:

роботодавець у рамках підготовки працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі зобов'язаний забезпечити, зокрема навчання достатньої кількості працівників з урахуванням особливостей діяльності роботодавця (розміру робочих зон, їх розташування, кількості працівників в робочих зонах тощо), професійних ризиків, працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації *працівників* (пункт 3 частини другої статті 281);

роботодавець інформує уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про призначення *працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників* і дій під час аварій (пункт 3 частини третьої статті 282).

Положення щодо надання домедичної допомоги, *пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація* працівників визначені у статті 283.

Водночас згідно з пунктами 8, 11 частини першої статті 20 Кодексу цивільного захисту України до завдань і обов'язків суб'єктів господарювання, інших юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців у сфері цивільного захисту належить:

здійснення *навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях та в умовах особливого періоду, у тому числі правилам техногенної та пожежної безпеки*, забезпечення проходження в установлені строки навчання на територіальних курсах, у навчально-методичних центрах цивільного захисту та безпеки життєдіяльності працівників з числа керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією та здійсненням заходів цивільного захисту;

проведення об'єктових тренувань і навчань з питань цивільного захисту.

При цьому забезпечення пожежної та техногенної безпеки, евакуаційні заходи здійснюються в рамках цивільного захисту відповідно до Кодексу цивільного захисту України.

Проте положення підпункту 7 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу, яким передбачається внесення змін до цього Кодексу кореспондуючих положень щодо внесення відповідних змін до нього у частині

визначення особливостей правового регулювання з порушених питань не пропонується.

З огляду на викладене спеціальним законодавчим актом у сфері цивільного захисту та, зокрема з порушених питань є Кодекс цивільного захисту України.

На нашу думку, положення частини другої статті 281 проєкту Кодексу мають узгоджуватись з наведеними положеннями Кодексу та враховувати розмежування сфер безпеки праці та цивільного захисту.

Враховуючи наведене частина друга статті 281, пункт 3 частини третьої статті 282, стаття 283 проєкту Кодексу потребує доопрацювання з урахуванням положень Кодексу.

115. Частинами першою, третьою статті 285 проєкту Кодексу, яка визначає порядок обліку та розслідування інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань, передбачено, що роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем відповідно до методики, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин.

Роботодавець зобов'язаний повідомляти про настання нещасних випадків і професійних захворювань та інформувати про результати їх розслідувань у визначеному законодавством порядку.

Пунктом (с) частини першої статті 9 *Директиви № 89/391/ЄЕС* передбачено, що роботодавець повинен вести перелік нещасних випадків на робочому місці, які призвели до непрацездатності працівника на строк, що перевищує три робочі дні. Пунктом (d) частини першої статті 9 *Директиви № 89/391/ЄЕС* передбачено, що роботодавець повинен складати для відповідальних органів та відповідно до національних законодавств та/або практик *звіти про нещасні випадки на робочому місці*, внаслідок яких постраждали його працівники.

З огляду на зазначене у статті 285 проєкту Кодексу слід передбачити положення щодо необхідності складання звітів про нещасні випадки на робочому місці.

116. Частиною другою статті 287 проєкту Кодексу передбачається, що під час проведення роботодавцем оцінки професійних ризиків повинна враховуватися вся наявна інформація про небезпечні та шкідливі професійні фактори, фактичні умови і характер роботи, взаємодія з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

З метою однозначного розуміння та застосування частина друга статті 287 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі».

117. Частиною третьою статті 290 проєкту Кодексу передбачається встановити, що *дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, юридичним особам, що належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового*

будівництва у мирний час та особливий період, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг, Служби безпеки України, їхніми спеціально уповноваженими структурними підрозділами на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

Зазначеною нормою пропонується уповноважити, зокрема, *центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг*, на видачу дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки військовим частинам та юридичним особам, що належать до сфери їх управління.

У зв'язку з цим слід зауважити, що відповідно до Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, *Міністерство внутрішніх справ України (МВС)* є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує *формування державної політики у сферах:*

забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг;

захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні;

цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності; міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

У свою чергу *Національна поліція* є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через *Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку* (пункт 1 Положення про Національну поліцію України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 877).

До того ж *Адміністрація Державної прикордонної служби України* (Адміністрація Держприкордонслужби) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через *Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сфері захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні* (пункт 1 Положення про Адміністрацію Державної прикордонної служби України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 533).

Крім того відповідно до статті 1 Закону України «Про Національну гвардію України» *до системи Міністерства внутрішніх справ України входить Національна гвардія України*, яка є військовим формуванням з правоохоронними функціями, призначеним для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від кримінальних та інших протиправних посягань, охорони громадської безпеки і порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами - із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій.

При цьому з проєкту акта не зрозуміло, в якому порядку буде видаватися такий дозвіл, підстави та умови його видачі та припинення, оскільки інші статті проєкту Кодексу, зокрема 191, 192, регулюють умови видачі та припинення дії дозволу, виданого Інспекцією праці.

Згідно зі статтею 4 Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» виключно законами, які регулюють відносини, пов'язані з одержанням документів дозвільного характеру, встановлюються:

необхідність одержання документів дозвільного характеру та їх види; дозвільний орган, уповноважений видавати документ дозвільного характеру;

платність або безоплатність видачі (переоформлення, припинення дії) документа дозвільного характеру; строк видачі документа дозвільного характеру або відмови у його видачі;

вичерпний перелік підстав для відмови у видачі, переоформлення, припинення дії документа дозвільного характеру;

строк дії документа дозвільного характеру або необмеженість строку дії такого документа;

перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності; перелік та вимоги до документів, які суб'єкту господарювання необхідно подати для одержання документа дозвільного характеру.

Крім того, на нашу думку, видача дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки потребує відповідного аналізу спроможності виконавця забезпечити професійне та безпечне виконання таких робіт, зокрема в частині безпеки праці та усунення загроз для життя працівника та оточуючих, водночас наявність такої компетенції у зазначених військових та правоохоронних органів вбачається сумнівною. До того ж розробником не наведено належного обґрунтування необхідності такого розділення компетенції.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу в цій частині потребує перегляду та доопрацювання.

118. Частиною другою статті 293 проєкту Кодексу передбачено, що декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою до *центру надання*

адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі до Інспекції праці.

Водночас відповідно до частин першої, шостої, сьомої статті 12 Закону України «Про адміністративні послуги» центр надання адміністративних послуг – це постійно діючий робочий орган або виконавчий орган (структурний підрозділ) органу місцевого самоврядування або місцевої державної адміністрації, в якому надаються адміністративні послуги згідно з переліком, визначеним відповідно до цього Закону. Перелік адміністративних послуг, які надаються через центр надання адміністративних послуг, визначається органом, який прийняв рішення про утворення центру надання адміністративних послуг. Надання адміністративних послуг, суб'єктом надання яких є відповідна рада (її виконавчі органи або посадові особи), здійснюється виключно через центр надання адміністративних послуг. Кабінет Міністрів України затверджує перелік адміністративних послуг органів виконавчої влади та адміністративних послуг, що надаються органами місцевого самоврядування у порядку виконання делегованих повноважень, які є обов'язковими для надання через центри надання адміністративних послуг.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

119. Статтею 294 проєкту Кодексу, яка має назву «Реєстр дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі», передбачається запровадження:

Реєстру дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки;

Реєстру декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі .

Водночас до проєкту Кодексу в частині запровадження вказаних Реєстрів варто зазначити, що правові, організаційні і фінансові засади створення та функціонування публічних електронних реєстрів визначає Закон України «Про публічні електронні реєстри», відповідно до частини першої статті 1 якого *дія цього Закону поширюється на відносини, що виникають у сфері публічних електронних реєстрів під час створення, ведення, взаємодії, адміністрування, перетворення, модифікації та припинення публічних електронних реєстрів.*

Пунктом 12 частини першої статті 2 вказаного Закону встановлено, що публічний електронний реєстр (реєстр, кадастр, реєстр тощо) – це інформаційно-комунікаційна система, що забезпечує збирання, накопичення, захист, облік, відображення, оброблення реєстрових даних та надання реєстрової інформації.

При цьому проєкт Кодексу не розкриває зміст поняття вказаних Реєстрів.

Крім того, відповідно до частини третьої статті 4 Закону України «Про публічні електронні реєстри» виключно законом або іншим актом законодавства, згідно з яким створений реєстр, визначаються відомості, зазначені у частині другій статті 26 цього Закону.

З огляду на те, що Реєстр дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі передбачається створити саме проєктом Кодексу,

відомості, які зазначені у частині другій статті 26 Закону України «Про публічні електронні реєстри» мають бути предметом Закону, яким він створений.

Водночас проведений аналіз проекту Кодексу не виявив у ньому всіх необхідних відомостей, які мають визначатись стосовно вказаних Реєстрів відповідно до вимог частини другої статті 26 Закону України «Про публічні електронні реєстри», що не забезпечує завершеності механізму правового регулювання та дотримання вимог вищезазначеного Закону.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує перегляду та відповідного доопрацювання з метою приведення у відповідність до пункту 12 частини першої статті 2, частини другої статті 26 Закону України «Про публічні електронні реєстри».

120. Частина шоста статті 296 проекту Кодексу в частині застосування слів «військових формувань» у відповідних відмінках.

Частина шоста статті 296 проекту Кодексу в частині застосування слів «військових формувань» потребує доопрацювання з метою дотримання вимог щодо уніфікації термінології з урахуванням усталеної практики застосування відповідної термінології в законодавчих актах, у яких зазвичай передбачено застосування такого формулювання: *«утворені відповідно до законів України військові формування»*.

121. Пунктом 4 частини четвертої статті 302 проекту Кодексу встановлено, що забороняється використання праці працівників віком *до 18 років, на роботах: які пов'язані з ризиком нещасних випадків*, коли є підстави вважати, що працівники, віком до 18 років, не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи рівень навчання.

При цьому у частині шостій статті 302 проекту Кодексу пропонується передбачити, що дозволяється відхилення від норм *пункту 4 частини четвертої цієї статті* у випадку виконання роботи під час проходження *особами або працівниками віком до 15 років* та здобули базову середню освіту, професійного (професійнотехнічного) чи виробничого навчання, виробничої практики за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту, передбаченого цим Кодексом.

З огляду на положення пункту 4 частини четвертої статті 302 проекту Кодексу, якими обумовлено віковий ценз працівників «віком до 18 років», пропонується проєктом підхід стосовно виокремлення у частині шостій статті 302 лише осіб або працівників «віком до 15 років», на нашу думку, потребує додаткового вивчення та обґрунтування з урахуванням прав осіб віком від 15 до 18 років.

Крім того, у проєкті Кодексу не обумовлено критерії, за якими буде визначатися, яка робота пов'язана з ризиком нещасних випадків у значенні цієї норми, що може мати наслідком її неоднозначне розуміння та застосування на практиці.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує перегляду з урахуванням наведеного.

122. Частиною першою статті 303 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що роботодавці, які мають намір використовувати або використовують працю осіб з інвалідністю під час визначення заходів із безпеки та здоров'я працівників на роботі повинні з метою адаптації умов праці до їх потреб, у тому числі шляхом розумного пристосування, враховувати індивідуальну програму реабілітації та *рекомендації медико-соціальної експертизи* щодо особливостей та протипоказань для здійснення трудової функції.

Водночас до запропонованого слід зауважити, що згідно з пунктом 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 19 грудня 2024 року № 4170-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування медико-соціальної експертизи та впровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» (далі – Закон № 4170) установлено, зокрема, що *повноваження, права і обов'язки медико-соціальних експертних комісій щодо проведення медико-соціальної експертизи, а також повноваження, права і обов'язки Центральної медико-соціальної експертної комісії Міністерства охорони здоров'я України припиняються 31 грудня 2024 року.*

Відповідно до пункту 2 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 4170-IX установлено, зокрема, що *рішення, прийняті медико-соціальними експертними комісіями, документи, видані на підставі таких рішень, є законними і чинними, прирівнюються до рішень експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи, документів, виданих на підставі таких рішень експертних команд (у тому числі витягів з рішень), та продовжують бути підставами для оформлення або продовження надання особам з інвалідністю прав, статусів, пільг, пенсій, допомог, компенсацій, надбавок, інших соціальних гарантій тощо, у тому числі для цілей, визначених законами України «Про військовий обов'язок та військову службу» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», на весь термін дії довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією до проведення планового оцінювання повсякденного функціонування особи експертними командами з оцінювання повсякденного функціонування.*

При цьому слід зазначити, що згідно з частиною вісімнадцятою статті 69¹ Основ законодавства України про охорону здоров'я, в редакції Закону № 4170, *оцінювання повсякденного функціонування особи проводиться експертними командами*, що формуються в кластерних та надкластерних закладах охорони здоров'я.

З огляду на зазначене частина перша статті 303 проєкту Кодексу в цій частині потребує перегляду.

123. Статтею 304 проєкту Кодексу пропонується визначити правові засади діяльності Інспекції праці.

До того ж, проєктом Кодексу запропоновано врегулювати інші організаційні питання діяльності Інспекції праці, серед яких, завдання та повноваження Інспекції праці, статус інспекторів праці, умови оплати праці інспекторів праці, тощо.

Водночас на нашу думку, включення до проєкту Кодексу положень щодо статусу Інспекції праці та організаційних засад її діяльності є недоцільним з огляду

на те, що Кодекс – це закон, який створений шляхом систематизації норм права, містить *загальні засади*, на підставі яких комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин, забезпечуючи стабільність правового регулювання (стаття 11 Закону України «Про правотворчу діяльність»).

При цьому, враховуючи що Інспекція праці – це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, варто керуватися вимогами Конституції України, Законів України «Про Кабінет Міністрів України» та «Про центральні органи виконавчої влади».

У зв'язку з цим проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

124. Проєкт Кодексу містить низку положень, пов'язаних зі здійсненням нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Так, згідно з частиною четвертою статті 8 проєкту Кодексу відносинами нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є відносини щодо інспекційного відвідування та інспектування, забезпечення дотримання трудового законодавства та встановлення відповідальності за його порушення.

Окремі деталі здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства визначені в Книзі шостій проєкту Кодексу.

Так, проєкт Кодексу визначає повноваження Інспекції праці, зокрема, щодо здійснення інспекційних відвідувань/інспектувань; притягнення до відповідальності осіб, які порушують законодавство, контроль за дотриманням якого віднесений до завдань Інспекції праці; здійснення державного нагляду за центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування щодо здійснення ними відомчого контролю (стаття 306 проєкту Кодексу).

Крім того, Інспектор праці має право вносити роботодавцю та/або його посадовим особам обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства, контроль за дотриманням якого, віднесений до його повноважень (стаття 311 проєкту Кодексу).

При цьому, серед прав роботодавця під час проведення інспекційного відвідування визначено право оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність інспектора праці; оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис та/або вимогу інспектора праці (стаття 315 проєкту Кодексу).

Також у наведеному контексті уваги потребує розділ III «Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки та використання робочого обладнання» Книги п'ятої проєкту Кодексу.

Статтею 291 проєкту Кодексу пропонується встановити, що Інспекція праці протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви про одержання дозволу та за наявності позитивного висновку експертизи щодо спроможності такого роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт *приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі* із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

При цьому Інспекція праці приймає рішення про відмову у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки в разі, зокрема, неподання роботодавцем усіх необхідних для одержання дозволу документів та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог; виявлення в документах, необхідних для одержання дозволу, недостовірних відомостей.

Крім того, однією із підстав припинення дії дозволу є виявлення у документах, зазначених у частині першій статті 291 цього Кодексу, недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки.

Також, згідно з частиною другою статті 292 проєкту Кодексу про припинення дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється у письмовій формі протягом п'яти робочих днів з дня прийняття рішення органом, який видав цей дозвіл, із зазначенням підстав щодо припинення цього дозволу.

Водночас проєкт Кодексу в наведеній частині має враховувати положення Закону України «Про адміністративну процедуру» (далі - ЗАП), оскільки ЗАП регулює відносини органів виконавчої влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, інших суб'єктів, які відповідно до закону уповноважені здійснювати функції публічної адміністрації, з фізичними та юридичними особами щодо розгляду і вирішення адміністративних справ шляхом прийняття та виконання адміністративних актів (частина перша статті 1 ЗАП).

Пунктом 11 частини першої статті 2 ЗАП пропонується надати визначення функціям публічної адміністрації, під які підпадає надання адміністративних послуг, *здійснення інспекційної (контрольної, наглядової) діяльності*, вирішення інших справ за заявою особи або за власною ініціативою адміністративного органу.

При цьому в статті 43 ЗАП міститься положення щодо механізму залишення заяви без руху, який не врахований в проєкті Кодексу.

Так, у разі якщо заяву подано з порушенням встановлених законодавством вимог, посадова особа адміністративного органу, яка розглядає справу, приймає рішення про залишення заяви без руху.

Адміністративний орган надсилає заявнику письмове повідомлення про залишення заяви без руху протягом трьох робочих днів з дня отримання заяви, а в разі особистого звернення із заявою негайно (за можливості) вручає під розписку таке повідомлення особі, яка подала заяву, безпосередньо в адміністративному органі.

У повідомленні про залишення заяви без руху зазначаються виявлені недоліки з посиланням на порушені вимоги законодавства, спосіб та строк усунення недоліків, а також способи, порядок та строки оскарження рішення про залишення заяви без руху.

Адміністративний орган встановлює строк, достатній для усунення заявником виявлених недоліків. За клопотанням заявника адміністративний орган може продовжити строк усунення виявлених недоліків.

Необґрунтоване залишення заяви без руху не допускається.

Також, при здійсненні адміністративного провадження мають бути дотримані умови щодо дослідження обставин справи та збирання доказів.

За результатами розгляду справи адміністративний орган у межах своїх повноважень *приймає адміністративний акт*.

Адміністративний акт, прийнятий у письмовій формі, або усний адміністративний акт, підтверджений у письмовій формі, *повинен мати мотивувальну частину* (крім випадків, передбачених частиною шостою цієї статті (стаття 72 ЗАП).

Адміністративний акт набирає чинності стосовно учасника адміністративного провадження з дня доведення його до відома відповідної особи, якщо інший строк набрання ним чинності не передбачено законом або самим адміністративним актом (стаття 74 ЗАП).

Адміністративний акт доводиться до відома особи невідкладно, а за наявності обґрунтованих причин - не пізніше *трьох робочих днів з дня його прийняття* (частина третя статті 75 ЗАП).

Разом з тим, в розділі VI ЗАП висвітлені питання адміністративного оскарження.

Так, особа має право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності адміністративного органу *в порядку адміністративного оскарження відповідно до цього Закону та/або в судовому порядку* (стаття 18 ЗАП).

Таким чином, проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

125. Пунктом 6 частини першої статті 305 проєкту Кодексу передбачається, що завданнями Інспекції праці є узагальнення практики застосування трудового законодавства та інформування *в установленому порядку відповідний уповноважений орган*, про виявлені недоліки та/або порушення трудового законодавства.

З метою однозначного розуміння та застосування зазначеного положення пункт 6 частини першої статті 305 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «в установленому порядку відповідний уповноважений орган».

126. Відповідно до пункту 11 частини першої статті 306 проєкту Кодексу з метою виконання завдань Інспекція праці *веде реєстр посвідчень інспекторів праці*.

Згідно з частиною третьою статті 310 проєкту Кодексу *облік посвідчень інспекторів праці* ведеться Інспекцією праці. Інформація про видані посвідчення оприлюднюється на її офіційному вебсайті та у формі відкритих даних на Єдиному державному вебпорталі відкритих даних.

Зазначені положення проєкту Кодексу потребують узгодження між собою.

127. Статтею 309 проєкту Кодексу передбачається, що умови оплати праці інспекторів праці встановлюються відповідно до Закону України «Про державну службу» *та доплати за встановлену категорію*.

Розміри та умови встановлення доплати за категорію визначаються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з частиною першою статті 307 проєкту Кодексу передбачається, що *Інспекторами праці є державні службовці* Інспекції праці та її територіальних органів.

Водночас принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби визначає Закон України «Про державну службу».

Статтею 50 цього Закону визначено оплату праці державних службовців.

Так, частиною другою цієї статті 50 Закону визначено складові заробітної плати державного службовця, а саме передбачено, що заробітна плата складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; премії (у разі встановлення).

Згідно з частиною сьомою цієї статті Закону складові заробітної плати та особливості оплати праці державних службовців центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, та центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, їх територіальних органів визначаються Митним кодексом України та Податковим кодексом України.

Враховуючи наведене стаття 309 проєкту Кодексу потребує узгодження з положеннями Закону України «Про державну службу».

128. Частиною третьою статті 311 проєкту Кодексу «Права інспектора праці» передбачається:

«Права, передбачені пунктами 1, 2 частини першої цієї статті, реалізуються інспекторами праці з урахуванням встановлених законом гарантій недоторканності житла ...».

Водночас пунктом 15 частини першої цієї статті передбачається право інспекторів праці *«здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань/інспектувань та підготовки до їх проведення з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки».*

З метою недопущення порушення статті 8 Конвенції, одним із аспектів якої є право на повагу до житла, фіксація процесу перевірки з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки мають здійснюватися виключно за згодою відповідних осіб та з урахуванням гарантій недоторканності житла.

У зв'язку з цим пропонується поширити гарантії, закріплені у частині третій цієї статті, також на пункт 15 частини першої.

Частиною третьою статті 312 проєкту Кодексу визначено, що *«за невиконання обов'язків, передбачених цією статтею, інспектор праці може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, у порядку визначеному Законом України «Про державну службу».*

При цьому проєктом не передбачається можливість притягнення інспектора праці до інших видів відповідальності. Водночас порушення інспектором праці встановлених обов'язків і заборон, може мати серйозні наслідки для суб'єктів перевірок, а тому відповідальність має залежати від тяжкості наслідків та бути пропорційною до розміру завданих збитків.

Статтею 322 проєкту Кодексу передбачається, що вимога або припис інспектора праці можуть бути оскаржені відповідно у одноденний та десятиденний строк з дати їх отримання до відповідного територіального органу Інспекції праці.

У разі незгоди з рішенням територіального органу Інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до Інспекції праці.

Водночас не передбачено можливості оскарження відповідних актів інспектора праці до суду, що суперечить статті 6 Конвенції, одним із аспектів якої є право ініціювати провадження у національних судах.

129. Абзацом другим частини восьмої статті 317 проєкту Кодексу пропонується, що *дані, зібрані в електронному вигляді*, зберігаються на електронному носії з зазначенням номера та дати складання акта, про що робиться відмітка в акті.

Наведене положення Кодексу в частині використання слів «*в електронному вигляді*» не враховує термінологію Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», відповідно до якого візуальною формою подання електронного документа є *відображення даних*, які він містить, *електронними засобами* або на папері *у формі*, придатній для приймання його змісту людиною (частина четверта статті 5).

З урахуванням наведеного абзац другий частини восьмої статті 317 проєкту Кодексу потребує термінологічного доопрацювання.

130. Абзац сьомий частини другої статті 318 проєкту Кодексу потребує уточнення в частині слів «інших повноважень».

131. Частиною другою статті 323 проєкту Кодексу передбачено, що роботодавці, винні в порушенні трудового законодавства, несуть відповідальність у виді штрафу, який є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Підпунктом 4 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у тексті Господарського кодексу України слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства», також і підпункті 49 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу йде посилання на Господарський кодекс України.

У зв'язку з цим зауважуємо, що 28 лютого 2025 року набрав чинності Закон України № 4196-IX «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб», яким передбачено визнати Господарський кодекс України таким, що втратив чинність, з дня введення в дію цього Закону. Вказаний Закон вводиться в дію через шість місяців з дня набрання чинності (28 серпня 2025 року).

132. Частиною третьою статті 323 проєкту Кодексу передбачено, що роботодавець може укласти договір страхування *відповідальності, передбаченої статтею 326 цього Кодексу*, за класом страхування 13, визначеним статтею 4 Закону України «Про страхування».

Слід зазначити, що статтею 326 проєкту Кодексу передбачається врегулювати питання щодо порядку інформаційних відвідувань.

Водночас статтею 324 проєкту Кодексу передбачені встановити відповідальність роботодавців у виді штрафу.

У зв'язку з цим, частина третя статті 323 проєкту Кодексу потребує перегляду в частині посилання на статтю 326 проєкту Кодексу.

133. Пункт 1 частини першої статті 324 проєкту Кодексу в частині вживання слів *«внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»* потребує доопрацювання з огляду на те, що Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» вживається термін *«єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»*.

134. Пунктом 22 частини першої статті 324 проєкту Кодексу передбачається відповідальність роботодавця у виді штрафу у разі неповідомлення Інспекції праці або її територіального органу, про нещасний випадок.

Слід зазначити, що пунктом 13 частини першої статті 298 проєкту Кодексу передбачено обов'язок роботодавців повідомляти Інспекцію праці, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників.

Водночас з проєкту Кодексу не вбачаються строки такого повідомлення.

У зв'язку з цим проєкт Кодексу потребує перегляду.

135. Пунктом 23 частини першої статті 324 проєкту Кодексу передбачається відповідальність роботодавців у виді штрафу в разі застосування при виконанні робіт речовин, *які не пройшли гігієнічну регламентацію*.

Слід зазначити, що проєктом Кодексу не передбачено положень щодо виконання робіт із застосуванням таких речовин.

Водночас частиною третьою статті 286 проєкту Кодексу передбачено, що *ідентифікація наявності фізичних, хімічних, біологічних факторів та/або факторів робочого процесу, оцінка їх впливу на життя та здоров'я працівників здійснюється шляхом проведення лабораторних досліджень*. Такі дослідження проводяться суб'єктами господарювання, вимоги до яких встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Оцінка зазначених в абзаці першому частини третьої цієї статті *факторів залежно від їх фактично визначених рівнів впливу та можливої шкідливої дії на життя та здоров'я працівників, здійснюється відповідно до гігієнічної класифікації праці*, затвердженої центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

З огляду на зазначене вказані положення проєкту Кодексу потребують узгодження між собою.

136. Частиною дев'ятою статті 324 проєкту Кодексу пропонується передбачити, що *виконання постанови Інспекції праці або її територіального органу покладається на органи державної виконавчої служби*.

У зв'язку з цим зазначаємо, що рішення підлягають примусовому виконанню на підставі виконавчих документів, визначених статтею 3 Закону України «Про виконавче провадження».

Відповідно положень пункту 7 частини першої цієї статті Закону виконавчими документами, зокрема, є *рішення інших державних органів, рішення (акти) Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку та рішення Національного банку України, які законом визнані виконавчими документами.*

Виконавчий документ повинен відповідати обов'язковим вимогам до виконавчого документу, встановлених статтею 4 цього Закону, а у разі їх невідповідності виконавчий документ повертається стягувачу органом державної виконавчої служби, приватним виконавцем без прийняття до виконання протягом трьох робочих днів з дня його пред'явлення.

Разом з цим частиною дев'ятою статті 324 проєкту Кодексу не передбачено, що таке рішення про застосування штрафу є виконавчим документом та повинне відповідати обов'язковим вимогам, встановлених Законом.

Зазначене може призвести до неможливості їх виконання в примусовому порядку

У зв'язку з цим частину дев'яту статті 324 проєкту Кодексу викласти у такій редакції:

«9. Постанова Інспекції праці або її територіального органу є виконавчим документом та має відповідати вимогам до виконавчого документа, встановленим Законом України «Про виконавче провадження». Постанови Інспекції праці або її територіального органу підлягає примусовому виконанню органом державної виконавчої служби в порядку та строки, встановлені Законом України «Про виконавче провадження».

137. Пунктом 3 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується установити, що з дня набрання чинності цим Кодексом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не застосовуються на території України, крім актів, якими надавалася згода Союзу РСР та Української РСР на обов'язковість для них міжнародних договорів.

Водночас звертаємо увагу, що 21 квітня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про дерадянізацію законодавства України», додатками до якого є Перелік актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР, що не застосовуються на території України відповідно до пункту 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України (додаток № 1) та Перелік актів органів державної влади та органів державного управління Української РСР (Української СРР), що не застосовуються на території України відповідно до пункту 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України (додаток № 2).

У зв'язку з цим проєкт Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

138. Пунктом 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується внести зміни до низки Законів, якими передбачається замінити словосполучення «законодавства про працю» на «трудового законодавства» у відповідних відмінках.

Водночас норми законодавчих актів потребують більш детального перегляду щодо застосування в них такої словесної конструкції, як «законодавства про

працю», оскільки у запропонованих в Прикінцевих та перехідних положення проекту Закону змінах, до прикладу, не здійснено відповідну заміну словосполучення у частині першій статті 64 Закону України «Про Національний банк України».

Так, пункт 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» потребує редакційного доопрацювання шляхом доповнення його новим підпунктом, зокрема, щодо внесення зміни до частини першої статті 64 Закону України «Про Національний банк України».

139. Згідно з пунктом 4 частини четвертої статті 63 Кодексу цивільного захисту України (у редакції підпункту 7 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу) члени пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони зобов'язані додержуватися *встановлених вимог безпеки та здоров'я працівників на роботі* при здійсненні заходів із запобігання виникненню пожеж, їх гасіння, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт.

Запропонована редакція наведеного положення Кодексу є редакційно невдалою у частині формулювання «вимог безпеки та безпеки та здоров'я працівників на роботі».

Крім того, з метою забезпечення принципу правової визначеності наведене положення у частині формулювання «встановлених вимог» потребує доопрацювання з метою уточнення положень проекту Кодексу, якими встановлюються такі вимоги для членів пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони.

З урахуванням наведеного підпункт 7 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

140. Підпунктом 8 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внести зміни до Цивільного процесуального кодексу України (далі - ЦПК).

Так, зокрема, статтю 455 ЦПК пропонується викласти в новій редакції та у пунктах 1, 2, 7 частини четвертої цієї статті визначити, що до заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу третейського суду, оригінал належним чином засвідченого рішення міжнародного комерційного арбітражу або належним чином завірені їх копії. Копія рішення постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який знаходиться на території України, може також посвідчуватися головою постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а копія рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу для вирішення конкретного спору має бути нотаріально засвідчена;

2) оригінал арбітражного договору, третейської чи арбітражної угоди або належним чином засвідчена їх копія ; ...

7) засвідчений відповідно до законодавства переклад перелічених у пунктах 1–3 цієї частини документів українською мовою або мовою, передбаченою міжнародним договором України, якщо вони викладені іншою мовою».

Поряд з цим проєктом Кодексу пропонується главу 4 розділу IX ЦПК доповнити, зокрема, новою статтею 484, у пунктах 1, 2 частини третьої якої передбачається, що до заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу *або належним чином завірена його копія*. Копія рішення трудового арбітражу має бути нотаріально засвідчена;

2) *оригінал арбітражного договору або нотаріально засвідчена його копія*

Порядок правового регулювання діяльності нотаріату в Україні встановлює Закон України «Про нотаріат» (далі - Закон).

Відповідно до положень статей 34, 37, 38, 78, 79 Закону нотаріуси, консульські установи України вчиняють такі нотаріальні дії як засвідчення вірності копій (фотокопій) документів і виписок з них та засвідчення вірності перекладу документів з однієї мови на іншу.

Зважаючи на викладене та з метою забезпечення дотримання вимог нормопроєктувальної техніки щодо узгодженості положень проєкту Кодексу між собою та з нормами Закону, пропонуємо застосувати термінологічні конструкції «копія, вірність якої засвідчена нотаріально» та «переклад, вірність якого засвідчена нотаріально».

Разом з цим для забезпечення дотримання вимог нормопроєктувальної техніки щодо ясності та точності викладу проєкту Кодексу, запобігання суперечності смислового плану, пропонуємо переглянути та доопрацювати словесні конструкції: «належним чином засвідченого рішення», «належним чином завірені їх копії», «копія рішення... може також посвідчуватися», «належним чином засвідчена їх копія».

141. Підпунктом 11 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у частині першій статті 26 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства».

Частинами третьою, четвертою статті 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» передбачено, що релігійна організація зобов'язана в установленому порядку зареєструвати трудовий договір.

У такому ж порядку реєструються документи, що визначають умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів і осіб, які працюють у релігійній організації на виборних посадах.

Водночас проєктом Кодексу не передбачено положень щодо такої реєстрації.

У зв'язку з цим підпункт 11 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

142. Підпунктом 12 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміну до частини третьої статті 13 Закону

України «Про пенсійне забезпечення», замінивши слова «законодавство про працю» словами «трудового законодавства».

Згідно з пунктом 16 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, до приведення законодавства України у відповідність із цим Законом закони України та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

Положення Закону України «Про пенсійне забезпечення» застосовуються в частині визначення права на пенсію за вислугу років для осіб, які на день набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» мають вислугу років та стаж, необхідні для призначення такої пенсії.

Водночас, слід зазначити, що стаття 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», до якої пропонується внести зміни, визначала право окремих категорій працівників на пенсію за віком на пільгових умовах.

Підпункт 12 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу в цій частині потребує перегляду.

143. Підпунктом 15 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується внести зміни до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Слід враховувати, що у підпункті 12 пункту 9 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується визнати таким, що *втратив чинність Закон України «Про відпустки»*.

Водночас в абзаці першому пункту 8 статті 10¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» передбачається, що військовослужбовцям, крім військовослужбовців, які проходять базову військову службу, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки та соціальні відпустки надаються відповідно до *Закону України «Про відпустки»*.

Разом з тим у підпункті 15 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу відсутні відповідні зміни до абзацу першого пункту 8 статті 10¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

У зв'язку з цим підпункт 15 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу слід доопрацювати.

144. У підпункті 18 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується, зокрема, у частині десятій статті 39¹ Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» слова «*Кодексу законів про працю України*» замінити словами «*Трудового кодексу України*».

Варто зауважити, що частина десята статті 39¹ Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» містить посилання на *частини третю та п'яту статті 119 Кодексу законів про працю України*.

Разом з тим у підпункті 18 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу відсутні пропозиції щодо змін до частини десятої статті 39¹ Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» в частині заміни слів та цифр *«частинами третьою та п'ятою статті 119»* на відповідні *норми Трудового кодексу України*.

Враховуючи наведене підпункт 18 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу слід доопрацювати.

145. Підпунктом 19 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внесення змін до Закону України «Про ветеринарну медицину» *від 25 червня 1992 року № 2498-XI*.

Звертаємо увагу, що Закон України від 4 лютого 2021 року № 1206-IX «Про ветеринарну медицину» набрав чинності та вводиться в дію з 1 вересня 2025 року. У зв'язку з цим з дня введення його в дію Закон України «Про ветеринарну медицину» від 25 червня 1992 року № 2498-XII визнається таким, що втратив чинність. При цьому пункт 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Трудового кодексу не містить положень щодо внесення змін до Закону України від 4 лютого 2021 року № 1206-I «Про ветеринарну медицину».

З урахуванням наведеного пункт 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу потребує доопрацювання.

146. Положеннями підпунктів 27, 29 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внести зміни до Законів України «Про охорону прав на промислові зразки» та «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» замінивши термінологічну конструкцію «*трудоий договір (контракт)*» на «*трудоий договір*».

Слід враховувати, що стаття 429 Цивільного кодексу України присвячена правам інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудоого договору (контракту) та містить положення про те що, майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудоого договору (контракту), належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно, якщо інше не встановлено цим Кодексом або договором.

Натомість зміни до статті 429 Цивільного кодексу України у частині вживання запропонованої єдиної термінологічної конструкції не пропонуються до внесення.

У зв'язку з цим, слід враховувати, що якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, який регулює цивільні відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Цивільного кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Цивільного кодексу України. Зміни до цього Кодексу можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Цивільного кодексу України (частина друга статті 4 Цивільного кодексу України).

З урахуванням наведеного проект Кодексу потребує відповідного доопрацювання.

147. Підпунктом 30 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у Законі України «Про фізичну культуру і спорт»: у частині другій статті 38 слова «Кодексу законів про працю України» замінити словами «Трудового кодексу України»; в абзаці п'ятому частини третьої у статті 49 слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про фізичну культуру і спорт» потребує перегляду в частині використання слів «трудовий договір (контракт)», «дисциплінарну відповідальність».

148. Підпунктом 31 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується у частині четвертій статті 13 Закону України «Про Національний архівний фонд та архівні установи» слова «охорони праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі».

Частиною четвертою статті 13 Закону України «Про Національний архівний фонд та архівні установи» встановлено, що забороняється розміщення архівних установ, у яких зберігаються документи Національного архівного фонду, в приміщеннях, що не відповідають вимогам зберігання таких документів та *охорони праці працівників* архівних установ, або переміщення цих установ без надання іншого рівноцінного приміщення, упорядкованого для зберігання архівних документів, роботи працівників і користувачів.

Врахування запропонованої зміни призведе до повтору слова «працівників» та змістовної неузгодженості у відповідній нормі нормативно-правового акта.

У зв'язку з цим підпункт 31 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу слід викласти в такій редакції: «31) у частині четвертій статті 13 Закону України «Про Національний архівний фонд та архівні установи» слова «та охорони праці» замінити словами «, безпеки та здоров'я».

149. Абзацами другим, третім підпункту 32 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до статей 10 та 17 Закону України «Про транспорт».

Так, у частині першій статті 10 цього Закону слова «охорони праці», замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі», а у частині першій статті 17 - слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України».

До частини першої статті 10 Закону України «Про транспорт» слід зазначити, що вказана частина перша статті 10 цього Закону вже містить слово «безпека» у зв'язку з цим зміни у запропонованій редакції призведуть до повтору.

Статтею 17 Закону України «Про транспорт» передбачено, що трудові відносини, соціальний захист і дисципліна працівників транспорту регулюються Кодексом законів про працю України, іншими законодавчими актами України, статутами (положеннями) *про дисципліну працівників* окремих видів транспорту, що затверджуються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.

Водночас звертаємо увагу, що проєктом Кодексу дисциплінарної відповідальності працівників не передбачено.

Абзаци другий, третій підпункту 32 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребують перегляду.

150. У підпункті 45 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується в абзаці *двадцять четвертому* статті 59 Закону України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства».

Варто зауважити, що слова «законодавства про працю» містяться в абзаці *двадцять п'ятому* статті 59 Закону України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України», у зв'язку з чим, підпункт 45 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу слід доопрацювати.

151. Абзацом третім підпункту 48 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у назві та частині першій статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» слова «охорона праці» у всіх відмінках, замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі».

Слід зазначити, що назва статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не містить слів «охорона праці», проте містить слова «законодавства про працю».

У зв'язку з цим, абзац третій підпункту 48 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

Також з огляду на положення проєкту Кодексу перегляду потребують статті 26, 27, пункти 4, 9, 10 частини першої статті 38, статті 39, 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині слів «примирних комісій», «глави III-Б Кодексу законів про працю України», «контракт», «статті 49⁸ Кодексу законів про працю України», «законодавством про працю», «дисциплінарної відповідальності працівників».

152. Абзацом другим підпункту 50 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» у пункті 9 статті 1 слова та цифри «статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6) Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 2) частини другої статті 71, статті 94, частини першої статті 49, статті 74 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору), статей 74, 76, 81, 82 та 84 Трудового кодексу України».

З метою однозначного розуміння та застосування абзац другий підпункту 50 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу в частині посилання два рази на статтю 74 Трудового кодексу України потребує перегляду.

Крім того, з огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу перегляду потребують статті 1, 2, 4, частина третя статті 10, частина перша статті 21, частини третя, четверта статті 22, частина четверта статті 31 Закону України «Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в частині посилання на Кодекс законів про працю України, а також в частині слів «контракт», «відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

153. Абзацами третім, четвертим підпункту 50 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується статтю 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» доповнити новою частиною шостою та передбачити, що у разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів, *такі особи втрачають право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття протягом двох років з дня набрання законної сили рішенням суду.*

Частиною першою статті 222 проєкту Кодексу передбачено, що *при ухваленні рішення про встановлення факту існування трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»), суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.*

Також слід зазначити, що відповідно до статті 26 проєкту Кодексу обов'язок *щодо дотримання вимог трудового законодавства; забезпечення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників у порядку, визначеному законодавством покладено саме на роботодавця.*

З огляду на зазначене абзац четвертий підпункту 50 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

154. Абзацом третім підпункту 52 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до частини другої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту».

Абзацом п'ятим підпункту 117 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до частини п'ятої статті 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

Слід зазначити, що *частина друга статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» складається з трьох абзаців, а відповідні слова передбачені в абзаці другому частини другої зазначеної статті Закону, частина п'ята статті 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» складається з двох*

абзаців, а відповідні слова передбачені в *абзаці першому* частини п'ятої зазначеної статті Закону.

У зв'язку з цим, абзац третій підпункту 52, абзац п'ятий підпункту 117 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу в цій частині потребують доопрацювання.

Доопрацювання потребують також абзаци третій, четвертий підпункту 141 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу з метою зазначення абзаців частини першої статті 28 та частини четвертої статті 38 Закону України «Про дошкільну освіту», а в абзаці п'ятому слід конкретизувати абзаци, частини статей 24, 37, 38 зазначеного Закону.

155. Підпунктом 64 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у тексті Закону України «Про фермерське господарство» слова «законодавством України про працю» у всіх відмінках замінити словами «трудовим законодавством» у відповідному відмінку.

З огляду на те, що проєктом Кодексу не передбачається поняття контракту як особливої форми трудового договору Закон України «Про фермерське господарство» в частині використання термінології «трудовий договір (контракт)» у відповідних відмінках потребує перегляду.

156. Підпунктом 66 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у Законі України «Про кооперацію» у частині першій статті 34 слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством».

Слід зазначити, що частина перша статті 34 Закону України «Про кооперацію» містить слова «законодавством про працю».

Крім того перегляду потребує частина друга статті 34 вказаного Закону в частині слів «укладатися *договір* у формі *контракту*».

Також відповідних змін потребує назва статті 36 «Охорона праці» цього Закону.

З огляду на зазначене підпункт 66 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

157. Абзацом четвертим підпункту 73 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується виключити частину четверту статті 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», згідно з якою організація особами рядового і начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні забороняються.

Згідно з частиною першою статті 263 проєкту Кодексу *заборона страйку встановлюється виключно цим Кодексом*.

Частиною п'ятою статті 263 проєкту Кодексу встановлено перелік осіб, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках, до яких належать, зокрема, військовослужбовці, прокурори, державні службовці категорії «А» та «Б», поліцейські. *При цьому у зазначеному переліку відсутні особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України.*

Слід зазначити, що згідно з положеннями Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» Державна кримінально-виконавча служба України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції. Посадові та службові особи органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зобов'язані, зокрема, виконувати покарання відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства; виконувати вироки, постанови і ухвали суду, а також рішення, прийняті прокурорами і слідчими в установленому законом порядку і в межах їх компетенції; тримати осіб, узятих під варту; забезпечувати правопорядок, додержання вимог режиму, правил внутрішнього розпорядку в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах і на прилеглих до них територіях та вимагати від засуджених і осіб, узятих під варту, інших осіб виконання ними обов'язків, установлених законом; забезпечувати охорону, ізоляцію та нагляд за засудженими і особами, узятими під варту; здійснювати заходи щодо розшуку осіб, які вчинили втечу з установ виконання покарань і слідчих ізоляторів, та засуджених, які ухиляються від покарань, не пов'язаних з позбавленням волі.

З огляду на наведене пропонуємо пункт 1 частини п'ятої статті 263 проєкту Кодексу доповнити словами «, особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України».

158. Підпункт 76 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу в частині слів «у пункті 5 статті 55 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» потребує перегляду, оскільки стаття 55 вказаного Закону складається з семи частин.

159. Пунктом 85 частини 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується внести зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». При цьому запропонована редакція частини другої статті 12 цього Закону містить такі слова як «*нормативних актів Європейського Союзу*».

Варто зауважити, що в Регламенті Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950, вживаються слова «*право Європейського Союзу (acquis ЄС)*», в Положенні про Міжвідомчу робочу групу з питань забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу та адаптації законодавства України до права Європейського Союзу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2024 р. № 987, вживаються слова «*актів права Європейського Союзу (acquis ЄС)*» (у відповідних відмінках).

У зв'язку з доцільністю забезпечення уніфікованості використання зазначеної термінології, пропонуємо слова «*нормативних актів Європейського Союзу*» замінити словами «*актів права Європейського Союзу (acquis ЄС)*».

160. Пунктом 85 частини 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається частину п'яту статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» викласти в новій редакції та передбачити, що колективні переговори проводяться з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між роботодавцями і працівниками, їх

представниками шляхом укладення колективних угод і договорів. *Порядок проведення колективних переговорів визначається законом*».

З огляду на зміни запропоновані розділом II Книги п'ятої проекту Кодексу в частині визначення порядку ведення колективних переговорів зазначене положення потребує перегляду в частині слів «визначається законом».

161. Підпунктом 86 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внести зміни до пункту 20 частини першої статті 5 Закону України від 08.07.2011 № 3674-VI «Про судовий збір» (далі – Закон № 3674-VI), якими слова «законодавства про працю» замінити словами «трудового законодавства».

Також підпунктом 113 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внести зміни до пункту 5 статті 162¹ Закону України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» (далі – Закон № 1402-VIII), якими слова «законодавством України про працю», замінити словами «трудовим законодавством».

Частиною другою статті 1 Закону № 3674-VI визначено, що зміни до нього можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Закону № 3674-VI та/або до адміністративного процесуального законодавства України, та/або до господарського процесуального законодавства України, та/або до цивільного процесуального законодавства України.

Крім того, частиною другою статті 4 Закону № 1402-VIII також визначено, що зміни до нього можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Закону № 1402-VIII.

У зв'язку з цим, зміни до законів № 3674-VI та № 1402-VIII потребують виключення із проекту Кодексу та внесення їх окремими законопроектами.

162. Підпунктом 89 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу пропонується внести зміни до Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» та зокрема, в частині дванадцятій статті 5 в абзаці першому слова «*частиною дванадцятю статті 4 цього Закону*» замінити словами «*частинами дванадцятю та двадцять четвертою статті 4 цього Закону*»; пункт 3 після слів «*цієї юридичної особи*» доповнити словами «*(або втрату статусу керівника іноземного підприємства або підприємства з іноземними інвестиціями у випадку передбаченому частиною двадцять четвертою статті 4 цього Закону)*».

Водночас до запропонованого слід зазначити, що проектом Кодексу статтю 4 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» пропонується доповнити частиною *двадцять п'ятою*.

У зв'язку з цим, в абзацах восьмому, дев'ятому підпункту 89 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу слова «*двадцять четвертою*» слід замінити словами «*двадцять п'ятою*».

163. Підпунктом 96 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про зайнятість населення».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про зайнятість населення» потребує перегляду в частині вживання слів та цифр «пунктом 1 частини першої статті 36 або пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України», «пункту 6 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України», «контракт».

164. Підпунктом 105 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести відповідні зміни до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу пункт 1 частини другої статті 13 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» потребує перегляду в частині слова «страйках».

165. Підпунктом 107 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у частині другій статті 79 Закону України «Про прокуратуру» слова «Кодексом законів про працю України» замінити словами «Трудовим кодексом України».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу перегляду потребують: частина третя статті 18 Закону України «Про прокуратуру», якою передбачено, що прокурор не може належати до політичної партії, брати участь у політичних акціях, мітингах, *страйках*; частина друга статті 79, якою передбачено, що питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, притягнення до *дисциплінарної відповідальності*, а також умови оплати праці працівників секретаріату, умови їх побутового забезпечення і рівень соціального захисту визначаються *Кодексом законів про працю України*, Законом України "Про державну службу", цим Законом, іншими нормативно-правовими актами.

166. Підпунктом 111 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у пункті 13 частини першої статті 22 Закону України «Про Національну поліцію» слова «законодавством про працю» замінити словами «трудовим законодавством».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про Національну поліцію» потребує перегляду в частині слів «святковий чи неробочий день», «відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку - за медичними показниками», «соціальна відпустка» у відповідних відмінках.

167. Підпунктами 111 та 131 пункту 10 «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про Національну поліцію» та Закону України «Про Бюро економічної безпеки України» замінивши слова «законодавство про працю» словами «трудове законодавство».

Водночас аналіз запропонованих змін виявив неповноту правового регулювання в цій частині. Зокрема, внесення відповідних змін потребують також підпункт 13 частини першої статті 22 Закону України «Про Національну поліцію» та підпункт 8 частини четвертої статті 36 Закону України «Про Бюро економічної безпеки».

168. Підпунктом 113 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у пункті 5 статті 162¹ Закону України «Про судоустрій і статус суддів» слова «законодавством України про працю», замінити словами «трудовим законодавством».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про судоустрій і статус суддів» потребує перегляду в частині слів «страйк» у відповідних відмінках.

169. Підпунктом 118 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про державну службу».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про державну службу» потребує перегляду в частині слів «соціальні відпустки», «страйк», «святкові та неробочі дні», «відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

170. Абзацом четвертим підпункту 121 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у частині *шостій статті 44* Закону України «Про Конституційний Суд України» слова «про працю» замінити словами «трудовим законодавством».

Водночас частина *дев'ята статті 44* Закону України «Про Конституційний Суд України» також містить слова «про працю».

У зв'язку з цим абзац четвертий підпункту 121 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

171. Абзацом другим підпункту 122 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується у частині першій статті 23 Закону України «Про освіту» слова «законодавством України про працю» замінити словами «трудовим законодавством».

З огляду на те, що частина перша статті 23 Закону України «Про освіту» не містить слів «законодавством України про працю» абзац другий підпункту 122 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу в цій частині потребує доопрацювання.

172. Підпунктом 127 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про фахову передвищу освіту».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу вказаний Закон потребує також перегляду в частині слів «дисциплінарної відповідальності», «контракту».

173. У підпункті 128 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу пропонується у частині третій статті 28 Закону України «Про розвідку» слова «та працю» замінити словами «трудового законодавства».

Водночас варто звернути увагу, що у частині першій статті 36 Закону України «Про розвідку» визначено, що співробітники розвідувальних органів звільняються із служби (роботи) у цих органах на підставах, визначених законодавством України про проходження військової служби, про державну службу та працю.

Разом з тим у підпункті 128 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу не передбачено відповідних змін до частини першої статті 36 Закону України «Про розвідку», у зв'язку з цим підпункт 128 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу слід доопрацювати.

174. Підпунктом 129 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про повну загальну середню освіту».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу вказаний Закон потребує перегляду в частині слів «соціальні відпустки», «дисциплінарної відповідальності», «строкового трудового договору (контракту)».

175. Підпунктом 135 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до пункту 4 частини другої статті 11 Закону України «Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів» потребує перегляду в частині слів «святковий день або неробочий день», «святковим або неробочим днем».

176. Підпунктом 137 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про систему громадського здоров'я» та слова «охорона праці» у всіх відмінках замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідних відмінках.

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу Закон України «Про систему громадського здоров'я» потребує перегляду також в частині слів «святкові та неробочі дні» у відповідних відмінках.

177. Абзацом другим підпункту 140 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається у пункті 8 частини першої статті 3 Закону України «Про оптимізацію структури власності оператора газотранспортної системи України» слова та цифри «статті 36 Кодексу законів про працю України» замінити словами та цифрами «пункту 3 частини першої статті 76 Трудового кодексу України».

Пунктом 8 частини першої статті 3 Закону України «Про оптимізацію структури власності оператора газотранспортної системи України» передбачено, що до процедури приєднання, визначеної цим Законом, не застосовуються положення законодавства щодо продовження трудових договорів працівників товариства за результатами процедури приєднання товариства до оператора, *визначене пунктом 6 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України*.

З огляду на зазначене абзац другий підпункту 140 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу потребує перегляду.

178. Підпунктом 141 пункту 10 розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проєкту Кодексу передбачається внести зміни до Закону України «Про дошкільну освіту».

З огляду на зміни запропоновані проєктом Кодексу статті 15, 17, 24, 27 37 Закону України «Про дошкільну освіту» також потребують перегляду в частині слів

відповідно «святкові та неробочі дні», «законодавством про працю», «охорони праці» у відповідних відмінках.

179. До проєкту Кодексу в частині застосування слів:

«офіційної електронної адреси та адреси електронної пошти», «адреси електронної пошти» (пункти 1, 2 частини шостої статті 41, розділ «Прикінцеві та перехідні положення»);

«адресу для листування/комунікації, в тому числі електронну адресу» (частина друга статті 233);

«на електронну пошту» (частина четверта статті 321).

Положення проєкту Кодексу не забезпечують єдиного підходу до застосування вказаних слів та не враховують вимог нормопроєктувальної техніки щодо точності та уніфікованості термінології.

Враховуючи наведене проєкт Кодексу потребує термінологічного доопрацювання.

180. Проєктом Кодексу використовуються слова «номери засобів зв'язку» (підпункти 1, 2 частини шостої статті 41, підпункт 8 розділу «Прикінцеві та перехідні положення»).

Використання у проєкті Кодексу вказаних слів є некоректним з огляду на положення пункту 5 частини третьої статті 16 Закону України «Про електронні комунікації», відповідно до якого контактним даними, зокрема, є номери телефону, факсу.

З урахуванням наведеного проєкт Кодексу потребує термінологічного доопрацювання.

181. Проєктом Кодексу використовуються слова «засобів електронних комунікацій» (частина третя статті 5, частина п'ята статті 257).

Водночас використання вказаних слів не повною мірою враховує термінологію Закону України «Про електронні комунікації» використовує та містить визначення поняття «технічні засоби електронних комунікацій» (пункт 130 частини першої статті 2).

Проєкт Кодексу потребує термінологічного доопрацювання з урахуванням наведеного.

182. До проєкту Кодексу в частині використання формулювання:

«автоматизованої електронно-комунікаційної системи забезпечення проведення моніторингу та прогнозування стану умов праці на робочих місцях» (пункти 5, 10 частини першої статті 305);

«інформаційно-телекомунікаційні системи» (підпункт 2 частини другої статті 230).

Вказані формулювання не враховують термінологію Закону України «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», який надає визначення та розрізняє такі види систем як:

інформаційна (автоматизована) система – це організаційно-технічна система, в якій реалізується технологія обробки інформації з використанням технічних і програмних засобів;

інформаційно-комунікаційна система – це сукупність інформаційних та електронних комунікаційних систем, які у процесі обробки інформації діють як єдине ціле;

електронна комунікаційна система – це сукупність технічних і програмних засобів, призначених для обміну інформацією шляхом передавання, випромінювання та/або приймання її у вигляді сигналів, знаків, звуків, рухомих або нерухомих зображень чи в інший спосіб (абзаци дев'ятий, десятий, вісімнадцятий).

З огляду на вищенаведені норми Закону, пропоновані проектом Кодексу формулювання потребують уточнення.

Проект Кодексу потребує термінологічного доопрацювання з урахуванням наведеного.

183. До проекту Кодексу в цілому в частині застосування формулювань: «суб'єкт господарювання», «підприємства, установи, організації», «підприємство», «господарське товариство», «юридична особа», «іноземна юридична особа» зазначаємо, що одночасне застосування такого обсягу термінів, які фактично позначають юридичних та фізичних осіб, що призводить до термінологічної плутанини щодо того, хто є суб'єктом тієї чи іншої норми Закону та не відповідає вимогам нормопроєктувальної техніки щодо єдності термінології проекту Закону.

Враховуючи усталену практику для означення суб'єктів варто застосовувати поняття «юридична особа», «фізична особа», «фізична особа – підприємець», а у випадку іноземних юридичних осіб – «юридична особа, утворена відповідно до законодавства іноземної держави».

Крім того, слід враховувати, що 28 лютого 2025 року набрав чинності Закон України № 4196- IX «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб», частиною третьою статті 17 «Прикінцеві та перехідні положення» якого передбачено визнати *Господарський кодекс України таким, що втратив чинність*, з дня введення в дію цього Закону.

Відповідно до статті 13 цього Закону створення юридичних осіб в організаційно-правових формах державного підприємства (державного комерційного підприємства, державного некомерційного підприємства, казенного підприємства), комунального підприємства (комунального комерційного підприємства, комунального некомерційного підприємства), спільного комунального підприємства, приватного підприємства, іноземного підприємства, дочірнього підприємства, підприємства об'єднання громадян (релігійної організації, профспілки), підприємства споживчої кооперації забороняється.

Проект Кодексу потребує перегляду з метою його термінологічного спрощення і запровадження єдиного підходу, з огляду на те, що суб'єктами є юридичні та фізичні особи.

184. Проект Кодексу оперує правовими конструкціями «*центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин*», «*центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику в сферах освіти і науки*», «*центральный*

орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва у мирний час та особливий період», «центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг».

Зазначене потребує доопрацювання 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 законопроектах 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 ...»*.

185. Проектом Кодексу вживаються слова *«території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади», «на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території цієї територіальної громади», «виконавчий орган сільської, селищної, міської, обласної ради», «паспорт», «служба в органах влади Автономної Республіки Крим».*

Зазначені терміни не узгоджуються з термінологією Конституції України, законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус», «Про державну службу» у зв'язку з чим потребують доопрацювання.

186. Проектом Кодексу вживаються слова «державна служба зайнятості», «центр зайнятості, його філія» у відповідних відмінках.

Водночас звертаємо увагу, що Законом України «Про зайнятість населення» вживається термінологія «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції».

187. До проекту Кодексу в частині застосування формулювань «представництво іноземної юридичної особи», «відокремлений підрозділ іноземної юридичної особи» слід зазначити, що відповідно до частини другої статті 2 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» державна реєстрація юридичних осіб, громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, відокремлених підрозділів юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави, на підставі документів, поданих у паперовій формі, проводиться в межах Автономної Республіки Крим, області, міст Києва та Севастополя за місцезнаходженням юридичної особи чи громадського формування, що не має статусу юридичної особи, чи відокремленого підрозділу юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави. Таким чином, коректним є вживання формулювання «відокремлений

підрозділ юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави».

Проект Кодексу потребує перегляду його термінології з урахуванням наведеного.

188. Проектом Кодексу вживається формулювання «охорона довкілля», «охорона навколишнього природного середовища» у відповідному відмінку.

З метою дотримання нормопроєктувальної техніки щодо уніфікованості термінології та взаємоузгодженості його положень проект Кодексу у частині формулювань «охорона довкілля», «охорона навколишнього природного середовища» у всіх відмінках потребує термінологічного доопрацювання.

189. Проектом Кодексу вживаються слова: «трудоий договір», «договір»; «трудоий договір з нефіксованим робочим часом», «трудоий договір з нефіксованим часом»; «заробітна плата», «винагорода»; «колективне вивільнення працівників», «масовим вивільненням»; «посвідчення», «службове посвідчення» у відповідних відмінках.

Положення проекту Кодексу в цій частині не забезпечує єдиного підходу до застосування вказаних слів та не враховує вимог нормопроєктувальної техніки щодо точності та уніфікованості термінології.

У зв'язку з цим проект Кодексу потребує термінологічного доопрацювання.

190. Проектом Кодексу вживаються слова «Єдиному державному вебпорталі відкритих даних», «закладах середньої освіти», «базової загальної середньої освіти», «формою освіти», «формою навчання», «навчальний процес», «Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «медичним рекомендаціям», «медико-соціальної експертизи» в усіх відмінках та формах числа.

Також проект Кодексу містить слова «забезпечення права чоловіків та жінок на рівну оплату за працю рівної цінності», «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності», «працівниць, які вигодовують дитину», «жінок, які годують грудьми», «поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника», «поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника», «донації крові та/або її компонентів», «донації крові та/або компонентів крові», «офіційному веб-сайті», «офіційних вебсайтах», «вебсайтах» в усіх відмінках та формах числа.

Законодавством України про інформацію, освіту, охорону здоров'я використовуються терміни «Єдиний державний веб-портал відкритих даних», «заклад загальної середньої освіти», «базова середня освіта», «форма здобуття освіти», «освітній процес», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «оцінювання повсякденного функціонування особи», «медико-соціальна експертиза дитини».

Крім того, відповідно до вимог нормопроєктувальної техніки проект акта повинен відповідати такій вимозі, як точність та уніфікованість термінології.

Разом з цим, законодавством України про інформацію використовується термінологія «веб-сайт», а для державних органів – «офіційний веб-сайт», а

законодавством України про охорону здоров'я термін «медичні рекомендації» не використовується.

Проект Кодексу потребує доопрацювання в частині вживання зазначених слів та з метою уніфікації термінології

191. Структура проекту Кодексу складається, зокрема з книг, які поділені на книги.

Водночас у книзі п'ятій проекту Кодексу відсутній розділ II, а у книзі шостій – розділ III.

192. До проекту Кодексу в цілому слід зазначити.

Проектом Кодексу запропоновано комплексний підхід до регулювання трудових відносин. Відповідно до пункту 9 Розділу «Прикінцеві та перехідні положення» проекту Кодексу з дня набрання чинності цим Кодексом втрачає чинність Кодекс законів про працю України, Закони України «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці», які деталізують зміст і обсяг гарантованих Конституцією України прав на працю і відпочинок, а також встановлюють низку гарантій реалізації зазначених прав.

Водночас проект Кодексу не містить низки гарантій, які на сьогодні передбачено для працівників законодавством про працю, що, на нашу думку, не сприятиме належному захисту прав працівників, це стосується, зокрема: переважного права на залишенні на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; надання додаткової відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності, а також скорочення тривалості відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, звуження кола осіб, які мають право скористатись відпусткою для догляду за дитиною, скорочення підстав надання відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку, звуження гарантій щодо обмеження направлення у відрядження, залучення до роботи у нічний час, понаднормовий робочий час, переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, переведення на іншу роботу тощо.

Також з огляду на зазначене перегляду потребують закони України, які містять положення щодо відсилки на Кодекс законів про працю України чи на закони, що втрачають чинність, зокрема в частині видів відпусток, зокрема, соціальної відпустки, дисциплінарної відповідальності працівників, укладення контрактів, тощо.

Одночасно вважаємо, що для вироблення остаточної позиції щодо проекту Кодексу слід враховувати позиції всіх заінтересованих органів, зокрема Мінагрополітики, Міндовкілля, Держатомрегулювання, ДСН, Міноборони, Адміністрації Держспецзв'язку, Адміністрації Держприкордонслужби, Головного управління Національної гвардії України, Служби зовнішньої розвідки України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Державного бюро розслідувань, Бюро економічної безпеки України, Національного

антикорупційного бюро України, Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, МКСК, Мінмолодьспорт.

Крім того окремі положення проєкту Кодексу стосуються повноважень Національного банку та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (далі – НКЦПФР), зокрема, у сфері надання платіжних послуг, здійснення страхової діяльності, а також особливостей оплати праці працівників НКЦПФР.

Враховуючи правовий статус і повноваження Національного банку України та НКЦПФР, визначені законодавством, проєкт Кодексу потребує погодження з Національним банком та НКЦПФР.

Заступник Міністра

Олександр БАНЧУК