

СТЕНОГРАМА

засідання Комітету Верховної Ради України з питань соціальної
політики та захисту прав ветеранів

14 лютого 2024 року

Веде засідання голова Комітету ТРЕТЬЯКОВА Г.М.

ГОЛОВУЮЧА. Вітаю, шановні народні депутати. Вітаю, запрошені.

Скажіть, будь ласка, є Бабенко Микола на зв'язку? Арсенюк Олег на зв'язку? Тоді пана Анатолія прошу провести.

ОСТАПЕНКО А.Д. Добрий день, колеги!

Зробимо перекличку, хто у нас присутній на засіданні комітету.

Третьякова Галина Миколаївна присутня.

ТРЕТЬЯКОВА Г.М. На місці.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Добрий день. Вітаю, колеги.

ОСТАПЕНКО А.Д. Добрий день.

Струневич Вадим Олегович. Поки немає.

Бабенко Микола Вікторович. Поки немає.

Арсенюк Олег Олексійович. Поки відсутній.

Гривко Сергій Дмитрович. Бачив, будемо чекати.

Остапенко Анатолій Дмитрович є.

Нікорак Ірина Петрівна. Поки чекаємо.

Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. Так. Є на місці. Добрий день.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тимошенко Юлія Володимирівна.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Доброго дня, колеги! Я на місці.

ОСТАПЕНКО А.Д. Доброго дня.

Циба Тетяна Вікторівна.

Поки бачимо 5.

Нікорак Ірина Петрівна.

НІКОРАК І.П. Колеги, вітаю, Нікорак на місці. Перепрошую.

ОСТАПЕНКО А.Д. Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. Присутня.

ОСТАПЕНКО А.Д. Арсенюк Олег Олексійович.

Нам ще треба одного представника нашого.

Так, є кворум.

ГОЛОВУЮЧА. Шановні народні депутати, у нас є кворум, ми можемо розпочинати. Які будуть пропозиції щодо порядку денного?

До мене зателефонувала Бережна і Свириденко ще позавчора, вони попросили відтермінувати дев'ятий пункт нашого порядку денного на наступне наше засідання в зв'язку з тим, що вони обидві перебувають у відрядженні. Тому в мене буде прохання зняти питання дев'яте, а саме як просувається Міністерство економіки по реформуванню в Державній службі зайнятості, перенести на наступний тиждень.

Будь ласка.

_____ . Так, і у мене ще буде пропозиція.

Поспілкувавшись з автором законопроекту про ветеранське підприємництво Тарасом Петровичем Тарасенко, реєстраційний номер 10258, є пропозиція від мене відкласти розгляд цього питання на тиждень, ну, 10 днів, коли у нас там буде наступний комітет після цього терміну.

ГОЛОВУЮЧА. Пане Тарасе, не проти?

ТАРАСЕНКО Т.П. Так, я підтримую. Очікую письмових пропозицій для їх обговорення з громадськістю. Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую. Таким чином переносимо пункт другий і пункт дев'ятий і далі йдемо по порядку денному.

Є необхідність вносити ще щось в порядок денний? Шановні народні депутати, будемо голосувати за порядок денний із двома знятими пунктами чи підемо так?

ЦИМБАЛЮК М.М. Я думаю, немає необхідності.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, Михайло Михайловичу.

Тоді ми йдемо по порядку денному. У нас перше питання – це підготовка до другого читання законопроекту 7731 про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань. По цьому законопроекту я головувала на робочій групі разом з паном Бабенком. Водночас його сьогодні немає на нашому засіданні. Тому я зачитаю пропозиції робочої групи. І ми домовилися, що ми по цьому законопроекту пройдемося по всіх зауваженнях фракції "Батьківщина". Тому ми готові до обговорення кожної правки.

Є пропозиція від робочої групи по 7731 схвалити текст порівняльної таблиці з пропозиціями і поправками народних депутатів України до проекту Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України про встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань, реєстраційний номер 7731, а також з урахуванням пропозицій співголови робочої групи народного депутата України Третякової, текст яких наведений у розданому всім членам комітету проекті висновку комітету, проголосованих на засіданні комітету та внесених народними депутатами України членами комітету.

Таким чином пропонується: пропозицію номер 2 врахувати, пропозицію номер 64 врахувати, а далі є рекомендація внести порівняльну таблицю до проекту Закону на розгляд Верховної Ради України і рекомендувати Верховній Раді України зазначений законопроект прийняти у другому читанні та в цілому. Доручити голові комітету Третяковій виступити на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання.

Шановні народні депутати, чи є зауваження загальні, щоб ми могли перейти до правок "Батьківщини"? І я думаю, що ще окремо треба обговорити пропозиції, які були надіслані СПО профспілок. Там дві пропозиції, які теж необхідно проговорити. Який буде запропоновано від вас порядок? Будь ласка, Юлія Володимирівна, Михайло Михайлович в першу чергу.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Шановні колеги, так, у нас там дуже багато правок, але ми будемо їх в залі читати всі. Ну зараз я хотіла би буквально п'ять правок оголосити, які, на наш погляд, є такими, без яких взагалі за цей законопроект голосувати не можна. І вони стосуються якраз суб'єктивності, яка вводиться в цей закон, яка дозволяє використовувати суб'єктивні, а не об'єктивні підстави звільняти працівника за ініціативи роботодавця. Тому ці правки я хотіла би оголосити.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, якщо можна, номери їх зазначте, Юліє Володимирівно.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Будь ласка, номер правки – це 5-а правка, це до формулювання, яке передбачено в законопроекті, який прийнятий за основу, що пункт 7 частини першої статті 36 викласти в такій редакції: "Набрання законної сили вироком..." Ну тобто це підстави для звільнення за ініціативою роботодавця працівника. "Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи". І тут крапку треба ставити. "Або призвело до втрати довір'я до нього з боку роботодавця", - це вже суб'єктивна історія і ми пропонуємо цією правкою виключити. Тобто наші зміни – це виключити зміни до пункту 7 частини першої статті 36 та залишити чинну редакцію.

Справа в тому, що ми взагалі за те, щоб прибрати будь-який суб'єктивізм. Да, тут є пункти, які ми підтримуємо, які реально дають роботодавцю об'єктивні підстави для звільнення працівника в односторонньому порядку. Але це не можуть бути суб'єктивні якісь оціночні речі. Ну от коротко, щоб не займати час. Тому я прошу цю 5-у поправку підтримати.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую. Щодо 5-ї поправки, Юліє Володимирівно, а кінцеву редакцію, яка в редакції робочої групи, ви теж її не підтримуєте? Бо там докорінно змінився текст і робоча група...

ТИМОШЕНКО Ю.В. Можливо, не знаю. Вибачте, будь ласка, я користуюся тими матеріалами, які мені підготувала наша аналітична група. Якщо у вас є така редакція, можливо, ви її оголосить і ми приймемо, якщо там немає суб'єктивної складової.

ГОЛОВУЮЧА. Так, зараз я 36 статтю... А де у мене текст? От, зараз...

ТИМОШЕНКО Ю.В. Пункт 7-й частини першої статті 36.

ГОЛОВУЮЧА. Справа в тому, що в кінцевій редакції статті 36 взагалі нема. Ну таким чином її враховано. У нас закон починається з 40-ї статті.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Тоді всі будемо рахувати, що ця правка буде в таблиці врахована. І це нас повністю задовольняє саме по цій правці.

ГОЛОВУЮЧА. Так, але ми робили його на підставі 119-ї статті, частини другої, ми робили розділами. Тобто ми зробили так, як передбачає Регламент. Ми зробили правки розділами і правка комітету, в якій вилучені ваші пропозиції, вони враховані в комітетській правці, яка є от великою.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Тут найголовніше, щоб по суті...

ГОЛОВУЮЧА. По суті враховано.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Якщо суб'єктивізм виключений, то ми приймаємо такий варіант і у нас тут ніяких питань немає.

ГОЛОВУЮЧА. По суті враховано. Дякую.

Далі, наступна.

ТИМОШЕНКО Ю.В. 27 правка. У статті 41, частини першої, тут доповнено було в прийнятому варіанті за основу пунктом 7-м та 8-м такого змісту: "Вчинення працівником, який працює на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави,

та/або об'єкта критичної інфраструктури дій або його бездіяльності, які поза розумним сумнівом можуть відноситися до сприяння державі-агресору".

Ну дорогі друзі, тут ми можемо кого завгодно обвинувачувати, ми всі проти держави-агресора, ну такі речі мусять бути слідством встановлені. І це кримінальна справа - якщо є сприяння, а ще й підривна робота на користь держави-агресора, це може встановлювати тільки суд на базі кримінальної справи. А якщо це просто хтось десь, як це сказати, один одному сказав на вушко, що це таке буває і потім це дійшло до керівника і звільнили людину і ще й зіпсували їй все життя, тому що з таким формулюванням звільнення - ну це в Україні "вовчий квиток" назавжди, на все життя. І на покоління ще вперед.

ГОЛОВУЮЧА. Так-так, ви праві.

ТИМОШЕНКО Ю.В. І такі історії треба, щоб встановлювали слідство і суд. Тому наша пропозиція дуже проста - щоб цю норму просто виключити. Це те, що стосується такого суб'єктивного встановлення роботи на країну-агресора.

ГОЛОВУЮЧА. Так. Абсолютно ви праві. І цю редакцію - "поза розумним сумнівом" - ми її теж дебатовали довго і зараз редакція наступна: "Частина перша статті 40-ї доповнена пунктами 13 і 14", але пункт наступний: "Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено, крім звільнення від відбування покарання з випробуванням, за вчинення злочину проти основ національної безпеки України". Тобто абсолютно так, як ви й сказали.

У мене прохання може до помічників. Юліє Володимирівно, є у вас кінцевий текст? Це дві сторінки – кінцевий текст цього закону, він насправді, тобто табличка більша, але він розданий у матеріалах всім народним

депутатам і там видно зразу, це перший абзац частини 40, і ми виключили там повністю суб'єктивізм.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Пані Галино, тут залишилося три правки. Судячи по тому, наша аналітична група не встигла опрацювати, скажімо, той законопроект, який в остаточному варіанті робоча група напрацювала. Я не знаю, в чому причина, я зараз не можу, на жаль, це з'ясувати, але тут залишилося ще 3 суттєві правки. Я думаю, що ми їх швидко розглянемо. Більше того, я бачу, що ми одностайні практично по багатьох питаннях. Я спробую швидко це зробити.

Правка 39. Вона для нас дуже ключова. Це те, що стосується невиконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку. Ну, у нас, по-перше, такого трудового розпорядку, ніде у нас не передбачено, що він мусить бути затверджений. Що це за трудовий розпорядок? Може, він буде протирічить діючому законодавству трудовому, може, ще щось. Просто мені здається, що це теж тут носить суб'єктивний характер. Можливо на робочій групі ви знайшли формулювання, як б, власне кажучи, працівника захистило б від суб'єктивності роботодавця.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую за зауваження, теж абсолютно слушне.

Водночас правила внутрішнього трудового розпорядку сьогодні діють відповідно до 142 статті КЗпП, і відповідно зміни його для того, щоб змінити такі правила, є процедура, яким чином узгоджуються з профспілками зміни до такого трудового розпорядку.

Водночас до якої конструкції ми прийшли на робочій групі? Ми всередину, в правила внутрішнього трудового розпорядку, який є, імплементуємо 4-у і 8-у статті Конвенції 158-ї МОП щодо того, що там немає (у них, в конвенціях МОП) правил внутрішнього трудового розпорядку. Там є правила поведінки. От якщо перекласти тотожно, ми пишемо, що правила внутрішнього трудового розпорядку, які є нормою сьогодні по 142-ій статті,

це була пропозиція СПО профспілок, ми імплементуємо всередину, що вони можуть включати правила поведінки. І тому виникла 14 з дужкою у 40-ій статті, і ваше зауваження, воно враховано по суті наступним текстом: "невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених частиною другою статті 142".

Тобто ці правила поведінки, вони імплементовані у внутрішній розпорядок. 142 стаття стосується саме правил внутрішнього трудового розпорядку.

Я не знаю, чи вдалося мені показати? Я б дуже хотіла, щоб у вас була одночасно статті діючого КЗпП, норма закону. От з цією табличкою, яка у нас іде на друге читання, з нею дуже важко працювати аналітично в тому числі. Тому було б легше уявити, який буде закон, якщо б у вас було дві сторінки цього закону, діючі норми закону і далі вже правки як додатковий матеріал. Я думаю, що через. Так.

ТИМОШЕНКО Ю.В. ...а можна просто, от щоб конкретно от по цьому пункту? Він був дуже принциповий в нашій дискусії там з незалежними профспілками. А можна, якщо є зараз профспілкові лідери, просто щоб включилися і дали нам розуміння. Якщо редакція, яку врахувала робоча група, є для профспілок прийнятною, то ми не будемо наполягати.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, Олександр Шубін.

ШУБІН О.О. Доброго дня, шановні колеги!.

Шановна Юліє Володимирівно, шановна Галино Миколаївно, ми довго дискутували по цьому питанню і власне дійшли наступної конструкції. На сьогоднішній день, дійсно, є правило внутрішнього трудового розпорядку і є чинна норма КЗпП, яка дозволяє звільнити працівника за систематичне порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, тобто два або більше разів. Тобто на сьогоднішній день умовою звільнення є отримання

працівником догани і після цього, якщо він вже має догану за одне порушення, він може бути звільнений.

Робоча група пропонує доповнити це правилами поведінки. На сьогоднішній день правила поведінки в багатьох типових правилах внутрішнього розпорядку присутні. Це можна побачити в типових правилах внутрішньої поведінки, затверджених Держслужбою для державних службовців, затверджених галузевими міністерствами для своїх підлеглих підприємств. І вони зокрема включають, це ми провели аналіз, такий розділ як поводження з конфіденційною інформацією і певні правила поведінки.

Робоча група пропонує ввести два розділи, які рекомендуються для застосування на всіх підприємствах і обов'язково мають бути застосовані на підприємствах, які є стратегічними і здійснюють забезпечення економіки, обороноздатності держави. А саме, це перший пункт, поводження з конфіденційною інформацією, державною таємницею, комерційною таємницею, інформацією з обмеженим доступом. І друге – надання працівником інформації про контакти в країні-агресорі, окупантів, на окупованих територіях. І під цю саме норму прив'язується пункт 14-й щодо того, що працівник, який не виконує саме ці правила трудового розпорядку, ми так це читаємо, може бути звільнений з ініціативи роботодавця.

Проте нашу пропозицію, щоб там було додано про порушення чи систематичне порушення, робоча група не підтримала і тому там от така редакція 14-го пункту статті 40-ї як "порушення працівником правил поведінки, які є складовими". Ми розраховуємо на те, що правила поведінки разом із загальними правилами будуть обов'язково погоджуватись профспілковим комітетом. І відповідно на місцях профспілковий комітет має не допустити включення в ці правила поведінки таких положень, які будуть дискримінувати працівника чи будуть не відповідати характеру виконуваної роботи.

ГОЛОВУЮЧА. Так, дякую.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Тобто я зрозуміла, що профспілки приймають таку редакцію, яка зараз запропонована. Правильно?

ШУБІН О.О. Скажімо так, в зауваженнях, які ми спільно напрацювали до засіданнях, зауважень до цієї редакції наші фахівці не висловили.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Добре. Якщо у профспілок така позиція, то ми безумовно підтримуємо профспілки. Краще них навряд чи хто буде захищати працюючих людей.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую. Я ще прокоментую про грубе порушення і догану. Справа в тому, що в Трудовому кодексі, який напрацьований зараз Міністерством економіки, там буде відходити від того, щоб у законі була догана. Власне правила поведінки і правила внутрішнього розпорядку можуть містити різні заходи впливу роботодавця на працівника, якщо їх пропустять профспілки під час такої зміни. А водночас в законі догана зникне як явище, його немає в європейській практиці і немає, тобто це такий советський у нас рудимент, який залишається в КЗпП.

Тому ми від цього грубого порушення і від догани відходимо на рівні закону. Це справа вже роботодавця і робітників, і профспілок.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Пані голово, а в міністерствах теж буде це враховуватись? Тому що сьогодні, наприклад, міністерство може оголосити догану там ректору. Ми по всій вертикалі будемо це прибирати, таку інституцію як догана?

ГОЛОВУЮЧА. Ну, для цього, вищі заклади теж ідуть по КЗпПу. І в КЗпП, якщо вкладається... Є правила трудового розпорядку у кожному виші. Є початок, коли починається час, є вимоги до того, як там одягаються у виші,

є навіть там вимоги застаріліші, але є вимоги до морального обліку людей, які працюють у вищих закладах. Тому так, вони будуть розповсюджуватися і на них.

І якщо сьогодні догана в правилах внутрішнього розпорядку або правилах поведінки є, то вони її будуть застосовувати. Інша справа, що ці догани не відображаються в трудових книжках. Трудові книжки і догана в трудовій книжці, вона взагалі не може, і ця інформація не повинна розповсюджуватися на те, що людина тут звільняється, іде на іншу роботу, а за нею тягнеться оцей шлейф доган в трудовій книжці. Цього не має бути. Тобто людина приходить до нового підприємства, у неї має бути завжди можливість розпочати своє життя на цьому робочому місці по-новому, якщо вона хоче. Тому догана – це виключно справа цього роботодавця з цим найманим працівником.

Більше того, ми там багато дискутували щодо того, чи повинна чи ні людина, яка переходить на інше місце роботи, розповідати новому роботодавцю про те, як і що він там робив на попередньому місці. Виключили ці норми. І правила поведінки теж не мають містити норму про те, що людина про це має розповідати. Більше того, під час звільнення дуже багато підприємств використовує договори, відповідно до яких людина, йдучи на нове робоче місце, не має права розповідати про те, що було у неї на попередньому робочому місці. І це закріплюється під час звільнення окремим видом цивільного договору.

Тому буде змінюватися така ситуація, з доганами в тому числі. Але якщо внутрішні правила містять цю норму, то вони будуть залишатися.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Добре.

Тоді наступна правка 53. Так як у варіанті, прийнятому за основу, звучить пункт: "тягар доведення наявності законної підстави для розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 2, 3, 7 і 8 частини першої цієї статті, лежить на роботодавці". Ми пропонуємо трохи іншу редакцію. Вона

така: "обґрунтування наявності законної підстави для розірвання договору за ініціативою роботодавця лежить на роботодавці з урахуванням обов'язкового висновку профспілкової організації", тому що дуже багато зараз додаткових прав дається роботодавцю і було б непогано, щоб в такому життєво важливому питанні для працюючої людини як звільнення з роботи все-таки присутня була думка профспілкової організації. Для цього вони, власне кажучи, і беруть на себе функцію захисту працюючих людей. Тому якщо б ми могли в такій редакції врахувати, мені здається, що працююча людина була би трошки більш захищена від незаконних або надмірних дій роботодавців.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, Юліє Володимирівно. Саме тому, що тут було багато дебатів щодо цієї норми, вона вилучена з кінцевої редакції, хоча 158 Конвенція МОП передбачає, що саме на роботодавці лежить тягар доведення. Водночас для того, щоб не дискутувати цю норму, бо вона викликала багато там бурі, відповідно закон стосувався трошечки інших речей - стратегічних галузей нашої національної економіки. І в кінцевій редакції ми прийшли, що модель такого запровадження міститься через Правила поведінки, так. І ця модель власне й імplementована після важких робочих груп, а от ця норма вилучена. Тому ваша правка - ну можна сказати так, що її врахували по суті, що вона не увійшла в тіло закону, але в законі вона врахована по суті шляхом вилучення цієї статті з кінцевої редакції.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Пані Галино, по-перше, я абсолютно підтримую цю норму, що обґрунтування наявності законної підстави для розірвання договору за ініціативою роботодавця в будь-якому випадку лежить на роботодавці. Це дуже важлива норма. Те, що ми хочемо тут додати, це ми хочемо, щоб це стосувалося всіх абсолютно випадків звільнення працюючої людини і плюс, найголовніше, з урахуванням обов'язкового висновку профспілкової організації.

Мені здається, ця норма, вона обов'язково потрібна. Ми не проти цієї норми, ми за цю норму, але вона мусить бути посилена тим, що не якісь окремі випадки звільнення потребують по суті доказу від роботодавця, а ще і такі рішення, вони мусять прийматися з урахуванням обов'язкового висновку профспілкової організації.

ГОЛОВУЮЧА. Я згодна з вами по суті. Водночас треба шукати формулювання, як це викласти, тому що це обґрунтування.

ШУБІН О.О. Є пропозиція, Галино Миколаївно.

ГОЛОВУЮЧА. Зараз, пан Олександрє.

Обґрунтування – це все ж таки обов'язок роботодавця.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Так, це обов'язок роботодавця, але заключення як незалежний арбітр, щоб обов'язково давали профспілки. Тому що це той голос, причому ми його робимо офіційним голосом, який дає можливість зрозуміти, дійсно ця людина – хронічний порушник порядку роботи підприємства, інші якісь обставини, які лежать в основі звільнення, або це просто конфлікт особистісний між роботодавцем і працюючою людиною.

ГОЛОВУЮЧА. Так. Просто формулювання саме "з урахуванням" я думаю, що воно не дуже добре.

Будь ласка, пан Олександрє.

ШУБІН О.О. Шановні народні депутати, справа в тому, що підстави надання погодження розірвання за ініціативи роботодавця профспілковою організацією надаються статтею 43, і там перелічені пункти, з яких надаються такі погодження. Тобто для того щоб забезпечити погодження з нового пункту, а саме пункту 14 "Порушення правил поведінки", його

доцільно додати до переліку пунктів, по яких профспілкова організація дає погодження. Тобто після слів "в частині першій пункту 7-го статті 40" додати: кома "14-го". І це буде, я думаю, справедливо, обґрунтовано і відповідатиме тому, про що Юлія Володимирівна зазначає у правці своєї фракції.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Ну да, ми би погодилися з такою історією. Тобто нам важливо, щоб незаангажована думка профспілок завжди була присутня, коли роботодавець звільняє працюючу людину. Це є дуже важливо, в будь-якому випадку, щоб профспілки мали свій голос і він був значимий.

ГОЛОВУЮЧА. Це абсолютно правильно. Але, Олександр, правильно я розумію, що ви хочете запропонувати зміни до 43 статті? Тобто 43 стаття не зачіпалася у первинній редакції. Ну тобто ми 116-у не приймали...

ШУБІН О.О. Там була 116-а по цьому законопроекті, Галино Миколаївно. Причому з формулюванням "дозволити вносити зміни до інших частин законопроекту".

ГОЛОВУЮЧА. Ага.

ШУБІН О.О. Ми перевіряли.

ГОЛОВУЮЧА. І в 43-ю. А ще раз давайте, в 43-ю ви тоді пропонуєте...

ШУБІН О.О. Дивіться, я зараз зачитую...

ГОЛОВУЮЧА. Зараз, я відкрию діючу просто редакцію. Давайте, 43-я, поїхали, от відкрито зараз.

ШУБІН О.О. 43-я звучить на сьогоднішній день: "Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації), 2-5, 7 статті 40. От ми вносимо додаткові 13-ий і 14-ий пункти, але 13-й пункт пов'язаний з вироком суду, тут, скоріш за все, треба обговорювати, а от 14-ий "Правила внутрішньої поведінки" можна через кому додати до сьомого і це якраз позиція профспілкової організації.

ГОЛОВУЮЧА. Я погоджуюся. Нормально.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Наша команда теж підтримує такий варіант.

ГОЛОВУЮЧА. Тобто через 43-ю додати в перший абзац ми додаємо 13 з дужкою.

ШУБІН О.О. 13-й з дужкою? 14-й, здається.

ГОЛОВУЮЧА. 14-й і 13-й з дужкою. Правильно?

Роботодавці, є Біленький Сергій? Ви не проти?

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Добрий день, шановна Галино Миколаївно, шановні народні депутати! Так трошки з голосу важко. Я правильно зрозумів, що це лише для одного випадку ми додаємо, коли порушення правил поведінки?

ГОЛОВУЮЧА. Поведінки, так.

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Ну, от якщо буде непогодження, що тоді профспілкова організація?

ГОЛОВУЮЧА. Буде непогодження. Якщо іти за логікою 158-ої, то далі у вас дискусія, якщо ви не погоджуєте... Ну, наприклад, роботодавець

звільняє, а профспілка проти, ви висловилися, вам була надана можливість мирно врегулювати цю ситуацію, то далі буде судовий процес. А в судовому процесі на роботодавці все рівно лежить тягар доведення того, що він був правий, коли він звільняв, і все. Тобто це логіка процесу.

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Ну, добре. Якщо це стосується, одна з підстав лише додається до такого погодження, а це "Порушення правил поведінки", ну, я думаю, ми могли и б таке підтримати.

ГОЛОВУЮЧА. Я думаю, що це логічно.

Гаразд. Тоді ми цю правку, Юліє Володимирівно, тоді ми робимо це через 43-ю статтю, через перший абзац статті 43 і через включення підстави контролю поведінки, правил поведінки у процедуру консультацій чи погоджень з первинним профспілковим органом.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Добре. Такий варіант – так.

І остання правка, на якій ми би хотіли зараз наполягати, це стаття 142. Частину першу, так як законопроекті, який прийнятий за основу, частину першу статті 142 після слів "на основі типових правил" доповнити словами "та до яких вносяться застереження щодо дій або бездіяльності працівника, які поза розумним сумнівом можуть відноситися до сприяння державі-агресору". Ми вже з вами проговорили цю історію, що це стосується кримінальних правопорушень, це стосується судового доказу. Просто вилучити цю ситуацію.

ГОЛОВУЮЧА. Це 60-а правка, правильно я розумію?

ТИМОШЕНКО Ю.В. Так, 60-а правка.

ГОЛОВУЮЧА. Тобто вона врахована по суті, змінені структури статті 142 та передбачено правила поведінки, до яких ми всі дійшли згоди.

ТИМОШЕНКО Ю.В. І прийнята оця фраза "та до яких вноситься застереження щодо дій або бездіяльності працівника, які поза розумним сумнівом можуть відноситися до сприяння державі-агресору".

ГОЛОВУЮЧА. Вона виключена. Ну тобто її нема, цієї фрази.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Добре. Ми більше не наполягаємо зараз на правках. Я дякую, що більшість наших пропозицій так чи інакше врахована. Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Так. Лише у нас, Юліє Володимирівно, залишається оця норма, тому що ми за традицією в нашому комітеті писали раніше "враховано по суті", водночас Апарат Верховної Ради витребує, щоб було враховано лише у випадку, коли дослівно повністю врахована правка. В інших випадках Апаратах вимагає, щоб було все відхилено і в правках комітету. Ну, щоб була чиста редакція. Нам взагалі потрібно буде, я думаю, що там у нас будуть консультації зараз щодо регламентного оформлення табличок, тому от у вашому випадку правки всі враховані по суті. Не враховані тотожно до коми і не враховані, може, не в тих статтях чи не в тій фразовій конструкції, але враховані вони по суті. Але в таблиці вони відображаються як відхилені.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Ну можна говорити про враховані частково. Таке формулювання приймається.

І я ще хотіла би ще зазначити. Враховуючи, що наша аналітична команда не бачила ще останнього варіанту після робочої групи всієї напрацьованої історії до другого читання. Ми зараз утримаємося від

голосування за цей законопроект до моменту, поки ми проаналізуємо повністю весь кінцевий варіант таблиці, який буде внесений. Але далі, коли ми проаналізуємо і побачимо, що там враховані всі розумні права працюючих людей, ми в залі тоді визначимося. А зараз поки ми утримаємося.

Дякую дуже.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, Юліє Володимирівно.

І я би ще хотіла, щоб ми проговорили дві правки, не правки, а дві пропозиції, які надійшли від СПО профспілок. Пане Олександрє, у мене до вас питання...

ШУБІН О.О. Якщо дозволите.

ГОЛОВУЮЧА. Так.

ШУБІН О.О. Шановні колеги, перша пропозиція стосується формулювання пункту 13-го "Підстава для звільнення". І ми пропонуємо пункт 13-й, де підставою для звільнення є вступ в законну силу рішення суду, пов'язане із порушенням працівником Кримінального кодексу щодо національної безпеки, у випадках окрім, коли його судом звільнено від покарання, словами, "що виключає можливість продовження даної роботи."

Коротко поясню, на сьогоднішній день цей розділ І доповнений в воєнний час деякими статтями, зокрема, які стосуються колоборації. І вони не пов'язані із позбавленням волі, але містять такі порушення, як викладання в закладах освіти на окупованих територіях, ведення господарської діяльності на окупованих територіях і так далі. Тобто за своїм змістом і змістом покарання вони навряд чи відносяться до тяжких.

У воєнний час питань немає. Але уявимо собі, що ця людина сплатила штраф чи суд заборонив їй займатися певними роботами, а вона хоче працювати кам'янщиком, я не знаю, лісорубом, будь-ким, але не на державну

стипендію їй брати. І от це формулювання з нашої точки зору, що унеможлиблює продовження саме даної роботи, воно дозволить роботодавцю чіткіше визначитись зі своєю ініціативою. Тобто якщо ця робота дійсно пов'язана із викладанням в українській школі, як людина, яка там історію там "ЛДНР" викладала, може це робити? А якщо він буде просто, скажімо, сторожем чи прибиральником, чому би ні.

Тому от додати цю фразу, що унеможлиблює продовження саме цієї роботи, щоб роботодавець мав рамку, а не просто ставив цю людину в чорний список.

ГОЛОВУЮЧА. Пане Олександр, дивіться, я зрозуміла тепер логіку. Тому що я прочитала лист і я подумала, що ви взагалі хочете людину...

ШУБІН О.О. Я перепрошую, ми там не дали пояснення. І це наша помилка.

ГОЛОВУЮЧА. Так. Але формулювання читається так, що ви хочете, щоб якщо людину звільнили, то вона...

ШУБІН О.О. Я перепрошую. Щось з інтернетом. Ми не дали в листі пояснення і в цьому наша помилка.

ГОЛОВУЮЧА. Дивіться, саме формулювання читається так. Тобто "набрання законної сили вироком суду за вчинення злочину проти основ національної безпеки" і далі ваша фраза "що виключає можливість продовження даної роботи".

Тобто навпаки таке формулювання примушує людину ніколи цю позицію не займати. І тому в мене перша реакція була, що Трудовим кодексом не може визначатися, чи може людина на якійсь посаді чи ні, це визначається або вироком суду... Тобто ви хотіли написати, що це стосується

тих професій, по яких суд визначив, що вона не може займатися тим. Ну, наприклад, викладач. Ну тобто це формулювання не дає тотожного сенсу. Розумієте? Тобто я прочитала зразу, що ви людину хочете позбавити повністю займати цю посаду. А це справа роботодавця і людини вже. Тому тут це уточнення, воно навпаки діє проти людини. Тобто таке уточнення, воно не потрібне або треба шукати там якісь інші формулювання.

ШУБІН О.О. Дивіться, ми вийшли за аналогією з існуючою нормою.

ГОЛОВУЮЧА. Тоді треба писати: "Це стосується посад чи професій, чи спеціальностей". Я взагалі зараз навіть не уявлю, які вона не може займати. Ну, наприклад, людина була лікарем і вона щось там створила, за основи національної безпеки яке стосується, тепер питання: чи можна їй довіряти лікувати українців? Чи вона буде використовувати позицію для того, щоб їм там, умовно, ін'єкції робити, які будуть призводити до смерті українців. Питання: тоді ця людина не може займати таку посаду, у вас написано "даної роботи"? "Дана робота" - це що? Посада лікаря? А медбратом може бути? Ну тобто...

ШУБІН О.О. Це ж і є ініціатива роботодавця. І роботодавець буде оцінювати.

ГОЛОВУЮЧА. Ну просто це формулювання не дає можливості тотожно зрозуміти, який сенс туди закладений. Ну тобто це формулювання не відображає того, я просто ловлю ваші флюїди, що ви хочете там сказати, щоб людина саме цю посаду не могла займати. Але ми таким формулюванням цього не означимо. Ну немає формулювання...

ШУБІН О.О. Галино Миколаївно, яка у нас була ідея цієї правки? Роботодавець...

ГОЛОВУЮЧА. Ви зависаєте.

ШУБІН О.О. Я перепрошую, у мене щось із Інтернетом. Може перериватись. Тут ідея була така. Якщо роботодавець побачить будь-який вирок людини, яка порушила, історично порушила розділ перший, куди окрім тяжких злочинів як диверсія, як там державна зрада, включені і такі речі як викладання, господарська діяльність, вона її просто не візьме ні на яку роботу. І ідея була, що підставою для розірвання може бути набрання вироків суду щодо порушення основ національної безпеки, яке за змістом виключає. Тобто рішення суду виключає можливість продовження даної роботи. Суд сказав: "Він колаборант за освітою, він викладав у ворожій школі. Не можемо ми його допустити до дітей, до студентів і так далі. А каміння нехай кладе, траншеї нехай рие". Отака ідея. І ми її взяли за аналогією з...

ГОЛОВУЮЧА. Так суд такі вирок не виносить по цих статтях. Тобто у судовій практиці не може бути, коли є вирок.

ШУБІН О.О. Ні, там є заборони види робіт як санкції. Саме по цих статтях.

ГОЛОВУЮЧА. Тоді треба якось формулювання інше писати.

Пан Сергію Біленький, будь ласка, можете прокоментувати.

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Тут досить складна конструкція, як ви помітили.

Я хотів би Олександрю Шубіну питання задати. От те, що ви пропонуєте, чи залишається у роботодавця все ж таки можливість вибору? Наприклад, я не впевнений, що всі роботодавці хотіли б мати серед своїх працівників навіть тих, хто викладав історію ЛДНР, і невідомо як він далі

себе буде поводити. Зрозуміло, що працюючи металургом, він якісь там історичні наративи не зможе пропагувати, але можливо він там якось буде сприяти наведенню ракет, виходячи з його якихось ідеологічних переконань. Так питання в тому, чи це буде вибір роботодавця, чи ми будемо зобов'язані таку людину брати на роботу, як і всіх інших, але вона буде обмежена там, наприклад, в частині освітньої діяльності?

ГОЛОВУЮЧА. Пане Олександрє.

ШУБІН О.О. За нашою логікою це вибір роботодавця. Роботодавець самостійно приймає таке рішення. І для того, щоб продемонструвати, що ми цю норму не взяли нізвідки, не вигадали, я прошу звернути увагу на редакцію норми частини ...

ГОЛОВУЮЧА. Ви зависаєте. Він виключив відео.

Просто, якщо за логікою, якщо у роботодавця залишається така ініціатива і він може відмовити у наданні робочого місця, то в цьому випадку таке уточнення не потрібно. Тобто немає тоді сенсу його уточнювати. Тобто немає сенсу переносити вирок в частині заборони даної роботи, який в судовому, тобто тут треба зазначати, що такий вирок має містити отаку норму заборони роботи. А якщо такий вирок не містить таку норму, то що в цьому випадку...

ШУБІН О.О. Пані Галино, те, що ви кажете, це точно положення частини 7-ї статті 36. От частина 7-ма статті 36 каже: якщо суд написав, не може працювати, його роботодавець зобов'язаний звільнити. А ми говоримо про те, що суд покарав людину іншим чином. Не заборонив йому займатись такою роботою. Але роботодавець вважає, що він може там бути наводчиком, може становити іншу небезпеку. І це його ініціатива, і тоді роботодавець це доводить в суді, якщо працівник оспорує.

ГОЛОВУЮЧА. А якщо це є в 36-й – підстава припинення трудового договору, то навіщо тут це дублювати?

ШУБІН О.О. Оскільки 36 стаття прямо вказує на рішення суду, а тут підстава – це інше, ініціатива роботодавця, це хоче роботодавець, він подивився на вирок суду і вирок суду не каже, що він не має звільнити прямо, але за сукупності своєї інформації і знань про ситуацію на підприємстві він вважає, що він не може цій особі довірити таку роботу.

ГОЛОВУЮЧА. Ну тобто ви хочете звузити права роботодавця в 36-й.

ШУБІН О.О. Так, ми хочемо роботодавцю дати певний орієнтир, щоб його рішення на сто відсотків не скасовувалося судами, тому що суд буде, ми вивчили судову практику, він дивиться: немає припису – роботодавець звільнив. Ну що ж.

ГОЛОВУЮЧА. Ну тобто 36 стаття – це підстави припинення автоматичні.

ШУБІН О.О. Автоматичні, да.

ГОЛОВУЮЧА. Суд сказав: "Не може займатися, у тебе припинилися договори".

ШУБІН О. О. Так точно.

ГОЛОВУЮЧА. І ви хочете прибрати це право роботодавця. Якщо роботодавець залишив, наприклад, такі відносини, не припинив з підстави вироку, ви хочете ще звузити його ініціативу, коли роботодавець нарешті

побачив, там, чи нарешті додумався, ви хочете звузити його права, щоб він не мав можливість навіть набрати людей на цю посаду, але на стадії заступу на роботу. А навіщо?

ШУБІН О.О. Пані Галино, не на стадії заступу. Ще раз спробую більш просто. На сьогоднішній день людину можна і потрібно звільнити, якщо це диктує суд. Ми вводимо норму роботодавцю, даємо йому право, будь-яку людину, яку засудили за розділом першим, чи-то вона відбула покарання, чи не відбула покарання, там же ж в цій нормі, яка пропонується робочою групою, цього не зазначено. Можливо у неї навіть судимість погашена, але в будь-який момент можна лише на тій підставі, що вона порушила розділ I Кримінального кодексу, її звільнити.

Так от ми кажемо, щоб це було не в будь-якому разі, а лише у разі якщо роботодавець може довести в суді, що виконання людиною саме цієї роботи несумісне з його вироком. Тобто ми хочемо, щоб ці люди мали доступ хоча б до якоїсь роботи. Бо з нашої точки зору це буде "чорною міткою" для людини і людина не зможе себе просто знайти в легальному секторі.

ГОЛОВУЮЧА. Ні, ну це проблема взагалі тих, хто там вийшов з пенітенціарної системи. Тобто той, хто там відсидів у тюрмі, він повертається і у нього проблема поновитися на будь-якій роботі. Це не стосується: важкий злочин чи не важкий злочин, він просто вийшов з пенітенціарки і йому важко знайти роботу, тому що роботодавці не дуже-то люблять людей, які порушують Кримінальний кодекс України. Ну це ж будь-які. Тут же мова іде про те, що це тяжкий злочин. І ви хочете у роботодавця забрати ініціативу не взяти на роботу людину, яка вчинила важкий злочин проти України.

ШУБІН О.О. Мова іде не про "не взяти", а про "звільнити". Ось ці підстави про звільнення. Да.

ГОЛОВУЮЧА. Звільнення. Гарзд. Тобто ви хочете у роботодавця забрати це право.

ШУБІН О.О. Ми хочемо, щоб роботодавець змушений був довести, що діяння чи вчинений працівником злочин несумісний з цією посадою. Оскільки є посади...

ГОЛОВУЮЧА. Ми ж домовилися, у вас є пропозиція і ми домовилися, що це буде включено в 43-ю. От 43-й там і будуть...

ШУБІН О.О. Дивіться, 43-я "Правила поведінки". А тут мова іде "вирок суду".

ГОЛОВУЮЧА. Ну ми ж доповнили 43-ю і 13-ою, і 14-ою. Це ж ваша пропозиція була. Ну давайте 43-ю доповнимо 13 і 14.

ШУБІН О.О. Якщо ми доповнимо 13 і 14, тоді це буде обов'язок профспілки довести, що це не пов'язано. І тоді...

ГОЛОВУЮЧА. Тоді це розумний компроміс. Правильно?

ШУБІН О.О. Так. Я думаю так.

ГОЛОВУЮЧА. Тоді ми 13 дужка, і 14 добавляємо в 43-ю.

ШУБІН О.О. Добре.

ГОЛОВУЮЧА. Добре. Гарзд. І ваше друге зауваження?

ШУБІН О.О. І друге зауваження, Галино Миколаївно, я думаю, що тут теж це, скажімо так, зауваження, яке ми не особисто вигадали, а його прописувало Науково-експертне управління і юридична група Стефанчука під час робочої групи, там пропонується дозволити роботодавцю відсторонювати від роботи особу, якій вручено підозру чи обвинувальний вирок. Оскільки підозра і обвинувальний вирок вручаються в кримінальному провадженні, то в рамках кримінального провадження зобов'язання відсторонювати від роботи, ну щоб він або не вчинив тиск, або не продовжував злочин, покладено на сьогоднішній день КПК на слідчого суддю. І є положення Конституції, статті 62, яка каже, що судові функції не можна передавати іншим особам.

І тому ми би вважали, що тут треба додати "відповідно до рішення суду".

ГОЛОВУЮЧА. Давайте проговоримо. Підозрюваний і обвинувачений, у нас починається речення з того. Якщо це підозрюваний або обвинувачений, ну тобто обвинувачений – це вирок суду, це сто відсотків. Підозрюваний – це йому вручена повістка про підозру. І це означає, що це теж вирок суду.

ШУБІН О.О. Дивіться, підозрюваний – це особа, якій згідно з погодженням процесуального керівника оголосили підозру, обвинувачений – коли його статус як свідка змінено на статус обвинуваченого в судовому засіданні. Його вина ще не доведена.

ГОЛОВУЮЧА. Але ця стаття в Кримінальному кодексі одна.

ШУБІН О.О. І сьогодні процесуальний вимагає рішення слідчого судді, щоб його відсторонити від посади. Тобто роботодавець має звернутись до

слідчого судді, слідчий чи прокуратура, яка веде справу, має звернутись, і слідчий суддя сьогодні приймає рішення про відсторонення. І на підставі рішення слідчого суду відбувається відсторонення. Ця норма говорить, що роботодавець самостійно може прийняти рішення. Але ми вважаємо і, власне, не лише ми, а й інші юристи, що це перекладення функцій суду на інших осіб.

ГОЛОВУЮЧА. Ну, це не перекладення, це означає, що якщо роботодавець...

ШУБІН О.О. Делегування.

ГОЛОВУЮЧА. ...така інформація, що людина підозрюється, у нас, на жаль, це не засекречено в Україні, як тільки когось підозрюють, у нас же всі там...

ШУБІН О.О. Якщо можна, один аргумент адресую Сергію Біленькому. Справа в тому, якщо ця людина, буде доведена її невинуватість, роботодавець разом із державою змушений буде відновити цій особі втрачену заробітну плату. Чи хоче це робити роботодавець?

ГОЛОВУЮЧА. Це зрозуміло.

Юліє Володимирівно, будь ласка.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Я хочу підтримати тут профспілки. Справа в тому, що відсторонення - це виключно компетенція суду. Виключно. Не може роботодавець на себе брати такі надмірні повноваження. Тому тут я хочу підтримати, тут просто треба це виключити. У роботодавця не може бути такого повноваження. Тільки суд може все визначити. Тільки суд.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, роботодавці щодо 46-ї статті.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Не забувайте, що є ще питання і утримання родини. І людина, поки не винесений вирок, вона не є вже по суті засудженою. Вирок винесений - тоді інша справа. Ну поки вирок не винесений, карати людину двічі не можна. Суд виносить такі рішення тільки в тому випадку, якщо присутність цього працівника на роботі може заважати слідству. Він може там міняти покази людей чи ще щось, ну це тільки суд може таке визначити.

ГОЛОВУЮЧА. Ну 46-а, Юліє Володимирівно, я думаю, що тут не так трішечки закон пише. 46 стаття застосовується не за судом. І я ще раз нагадаю, що процес в трудовому праві відрізняється від кримінального. І це інший зовсім процес. Тому відсторонення від роботи в діючій редакції 46-ї статті - це допускається роботодавцем у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, відмови або ухиляння від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони, в інших випадках, передбачених законодавством. Тобто відсторонення наразі взагалі не пов'язане з судовими процесами.

ШУБІН О.О. Правильно. Пані Галино, зараз ці...

ГОЛОВУЮЧА. Відповідно до Закону про правовий режим...

ШУБІН О.О. Так-так. Зараз ці відсторонення, вони пов'язані із службовими чи трудовими порушеннями. А диспозиція нової частини каже: "Наявність обвинувачення або підозри", тобто кримінального правопорушення. От ми й кажемо, що там, де зараз відсторонення, окей, це він порушив трудові відносини, роботодавець має право, а тут він порушив

кримінальне судочинство. А в кримінальному судочинстві роботодавець не наділений правом прийняття будь-яких рішень.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, Сергій Біленький.

БІЛЕНЬКИЙ С.Л. Важко коментувати цю пропозицію, Галино Миколаївно. Ну я загальний коментар хотів. У нас так може виявитись, що ми зараз начебто всі такі пропозиції, які спрямовані на захист прав працівників, врахуємо і у нас за підсумками вийде дуже стерильний законопроект чи закон, ну який по великому рахунку ніяких додаткових повноважень роботодавцю не дасть і мета його не буде досягнута.

Тому я все ж таки по цій конкретно правці просив ще подумати, залишити роботодавцю таку можливість, а він уже буде сам визначатися, чи варті того ризику, щоб потім через суд він там – те, що казав Шубін Олександр, буде компенсувати працівнику, якщо будуть там його дії не підтвержені, ці підозри, чи не буде. Ну, якимось так. Знову ж таки дуже важко на слух.

ГОЛОВУЮЧА. Пане Олександр, тут завжди є на вагах, завжди, або у нас там життя ста тисяч людей, на яких ракета летить. Ми ж кажемо зараз про те, що в режимі такої агресії така людина, яку підозрюють, вона може нанести шкоду на мільйон гривень. А у разі, якщо це буде судовий процес, роботодавець сам виважить, де в нього ризик більше. І цей процес не кримінальний, це процес того, що роботодавець відповідає за інших людей на цьому підприємстві також і за матеріальні цінності, які є на такому підприємстві.

ШУБІН О.О. Якщо можна?

ГОЛОВУЮЧА. Зараз пан Тарас, а потім ви.

ТАРАСЕНКО Т.П. Ну, даним пунктом ми втручаємося в кримінальний процес насправді, тому що є два аспекти. По-перше, це повноваження слідчого звернутися до слідчого судді і вимагати відсторонення від посади, якщо ми говоримо, те ж саме, про злочин проти основ національної безпеки. Такі повноваження і при інших злочинах є, але тут найважча його форма, я вважаю. Тому тут питання кримінального процесу. І у нас цілком зрозуміло, що слідчий суддя такі клопотання загалом задовольняє. І навіть коли слідчий суддя задовольняє такі клопотання, все рівно є ризик того, що потім буде виправдувальний вирок і держава все рівно буде нести відповідальність перед людиною.

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. Звичайно.

ТАРАСЕНКО Т.П. Іншим аспектом є те, що потрібно говорити про те, що щодо підозри та пред'явлення обвинувачення є чіткі строки. Далі, коли особа набуває статусу обвинуваченого, у суду нема строків. У нас і так затягуються на дуже довгий період, фактично рік, два, три, у мене справа була 9 років в провадженні, і відповідно відсторонення за ініціативи роботодавця без збереження заробітної плати залишає таку людину без будь-яких засобів для існування.

ГОЛОВУЮЧА. Ні, ні, ні, у нас есенціальна політика. Якщо у людини немає інших джерел існування, вона приходить до Управління соціального захисту і їй допомагають як малозабезпеченим. Ну це неправда, що людину там кидають. Це неправда.

ТАРАСЕНКО Т.П. Але тут питання.

Якщо людина заробляла певний статус, тобто заробляла кошти, заробляє соціальну політику – це трошки різні речі. Я просто хочу звернути увагу, що якщо ми говоримо про підозрюваного, то у нас є строк 2 місяці. У нас чітко процесуально визначений строк, на який можна його відсторонити. Якщо ми входимо в статус обвинувачуваного, у нас строк необмежений, і людина може бути звільнена на роки. І тут краще, щоб все-таки за ініціативою суду було звільнення, а не покладати це на волю роботодавця.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Олександрє.

ШУБІН О.О. 10 секунд. На те, що ви казали щодо відповідальності роботодавця за життя працівників. У період воєнного стану злочини проти нацбезпеки за КПК у якості запобіжного заходу – виключно тримання під вартою. Тому така людина не потребує відсторонення. По всіх статтях проти нацбезпеки – виключно тримання під вартою, альтернативи немає.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, Уповноважений. Пані Олено.

КОЛОБРОДОВА О.В. Добрий день, Галино Миколаївно, шановні народні депутати! Хотіла запропонувати можливо компромісне рішення, щоб не роботодавець з власної ініціативи відсторонював, а щоб роботодавцю надати право звернутися до слідчого судді з проханням відсторонити таку особу.

І також є реальна правда у словах пана Олександра Шубіна, що дійсно це особливо тяжкі злочини, злочини проти основ національної безпеки, і мені здається, що там альтернативного, окрім тримання під вартою, немає іншого заходу безпеки.

ГОЛОВУЮЧА. На жаль, пані Олено, я не бачу перспектив внести зміни в КПК, щоб надати право роботодавцю звертатися із клопотанням. Тобто це неможливо. Це начебто креативна така пропозиція, водночас я не бачу можливості... І тим більше, цим законом ми таке право роботодавцю надати не можемо. Тобто це не норма цього закону. Тому що зараз тримання під вартою це...

КОЛОБРОДОВА О.В. ... *(нерозбірливо)* роботодавця. Розумієте? Тому що давати роботодавцю право, просто маючи обвинувальний висновок або підозру, також, мені здається, це все-таки прерогатива суду.

ГОЛОВУЮЧА. Будь ласка, пані Юліє.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Шановні колеги, я просто звернути вашу увагу, що у нас є науково-експертне управління, і в тому числі інші наші правові інституції. Вони сказали про те, що це протирічить взагалі, скажімо, самому духу права, коли в кримінальному провадженні якісь рішення буде приймати роботодавець.

Я дуже вас прошу, давайте це...

ГОЛОВУЮЧА. Виключити.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Виключити. Ну це реально треба зробити.

ГОЛОВУЮЧА. Гарзд. Я теж схиляюся до цього, Юліє Володимирівно.

Тоді у мене пропозиція, пан Сергій Біленький, я думаю, що ми закон не вихолостили, тому що ми впровадили 158 Директиву в контексті права поведінки і це дає роботодавцю великі можливості, якщо він попрацює з

такими правилами поведінки і з профспілками всередині. Ну таким чином ми надали інструмент додатковий.

Тому, шановні колеги, у мене тоді є пропозиція рекомендувати Верховній Раді табличку після нашого обговорення на комітеті, з урахуванням нашого обговорення зараз на комітеті, а саме: включення до 43 статті 13-го і 14-го пунктів, обох, і вилучити оцю нову частину у 46-й статті, яка починається "підозрюваний або обвинувачений у вчиненні злочину" і таке інше. Таким чином ми цей абзац виключаємо, власне не вносячи зміни в 46-у або вносячи тільки службову перевірку, і відповідно 43-ю доповнюємо 13 і 14. Вся інша табличка в тій редакції, яку запропонувала робоча група.

Можемо голосувати, шановні народні депутати? Так. Тоді я прошу проголосувати. Рекомендувати Верховній Раді прийняти у другому читанні і в цілому.

Пан Олег Арсенюк, ви з нами? Якщо вам там незручно, то я буду просити пана Анатолія Остапенка. Олег Арсенюк? Олег Арсенюк? Пане Анатолію, прошу.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тоді, шановні колеги, будемо переходити до голосування за пропозицію, яку внесла голова комітету Третякова Галина Миколаївна.

Третякова Галина Миколаївна.

ГОЛОВУЮЧА. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Утримався.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Бабенко Микола Вікторович. Відсутній.

Арсенюк Олег Олексійович.

Гривко Сергій Дмитрович.

ГРИВКО С.Д. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Остапенко Анатолій Дмитрович – за.

Никорак Ірина Петрівна. Відсутня.

НИКОРАК І.П. Никорак – утрималась.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тимошенко Юлія Володимирівна.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Тимошенко – утрималась.

І я, шановні колеги, прощаюся на цю хвилину з вами. Гарної вам роботи.

ГОЛОВУЮЧА. Юліє Володимирівно, прошу в залі підтримати. Дочитатися з усіма вашими аналітиками.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Так, пані Галино, ми просто не ризикуємо. Нам треба почитати всю остаточну редакцію і порадитися з нашими аналітиками.

Якщо все так, як ми говорили зараз, то ми в залі підтримаємо і правки додаткові ставити не будемо.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую. Я думаю, у нас добра практика обговорення сьогодні відбулась.

ТИМОШЕНКО Ю.В. Так, я думаю, прекрасна. Дякую всім за конструктивну співпрацю. І вам у першу чергу, пані Галино.

ОСТАПЕНКО А.Д. Доведемо голосування до кінця.

Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. За.

Арсенюк Олег Олексійович. Перевіряємо ще раз.

Бабенко Микола Вікторович.

ГОЛОС ІЗ ЗАЛУ. Є Арсенюк.

ГОЛОВУЮЧА. Арсенюк є.

ОСТАПЕНКО А.Д. Олег Олексійович Арсенюк, ви з нами? Не відповідає.

Більшістю голосів, 6 чоловік проголосували - за.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, шановні народні депутати.

Рішення прийнято, так?

ОСТАПЕНКО А.Д. Так, рішення прийнято.

ГОЛОВУЮЧА. Ми можемо переходити до наступного питання. О! Пан Арсенюк, ви з нами?

АРСЕНЮК О.О. Так, доброго дня, Галино Миколаївно. Доброго дня, колеги.

ГОЛОВУЮЧА. Ви - за?

АРСЕНЮК О.О. Я - за. За. За. Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, пане Олеже.

Ми можемо переходити до пункту 3-го нашого порядку денного, оскільки 2-й ми вилучили. Ми обговорюємо питання, які втратили актуальність, водночас є народні депутати, які хотіли, щоб ми обговорили це питання повністю. Це пункт 3-й нашого порядку денного. Щодо доцільності включення до порядку денного сесії проектів законів про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" на отримання реабілітаційної допомоги та допомоги по тимчасовій непрацездатності. Реєстраційний номер 5257.

Власне цей законопроект і альтернативний до нього пана Мороза (тире 1), вони втратили актуальність у зв'язку з прийняттям закону, який зараз має номер 2620-ІХ від 21.09.22 року, він називається про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Так званий наш законопроект 3663, яким був ліквідований Фонд соціального страхування як такий, а відповідно законопроект пані Ляшенко, він вносив зміни до законів, норми яких вже не існують. Тому цей законопроект втратив актуальність.

Скажіть, будь ласка, чи можемо ми проголосувати цей законопроект і рекомендувати зняти з розгляду у зв'язку з втратою актуальності? Чи потрібно його розглядати?

Будь ласка.

ЦИМБАЛЮК М.М. Якщо можна, Галино Миколаївно.

ГОЛОВУЮЧА. Так. Михайле Миколайовичу, будь ласка.

ЦИМБАЛЮК М.М. Дуже було б цікаво почути позицію авторів цих законопроектів. Я погоджуюсь з вашою думкою, що все-таки вони частково втратили актуальність у зв'язку з прийнятим законом, хоча була позиція, наскільки я пам'ятаю, профспілок і роботодавців, але ті повноваження, які перейняв Пенсійний фонд, вони на сьогоднішній день виконуються, і виконуються, як на мене, краще, ніж це робив вже ліквідований тепер фонд. Але мене цікавить той напрямок, що стосується все-таки реабілітації і отримання реабілітаційної допомоги по тимчасовій непрацездатності. Як тут і хто може прокоментувати? І чи насправді є автори?

Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Авторів ми запрошували. Моя помічниця спілкувалася з помічницею пані Ляшенко, яка перебуває в декретній відпустці, вона офіційно в цьому стані.

У мене прохання, Дарина Марчак може прокоментувати. Будь ласка.

МАРЧАК Д.М. Дякую, шановна Галино Миколаївно.

Ми насправді концептуально підтримуємо норми цих законопроектів щодо реабілітаційних виплат. Єдине, на жаль, на наш погляд, не можна ухвалювати ці законопроекти, тому що структура закону 1105 змінилася, тобто ті статті, в які зараз вносяться зміни, вже не є такими. Назви статті,

зміст статей помінявся. Тому просто юридично це не може бути ухвалено, але ми зараз напрацьовуємо законопроект, яким якраз будемо передбачати реабілітаційні виплати для осіб, які є застрахованими загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням і будемо просити народних депутатів, коли подамо цей законопроект, підтримувати в тому числі тому, що там буде ця норма.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, пані Дарино.

Михайле Михайловичу, просто тут рекомендація: зняти це з розгляду. Ми можемо написати рекомендацію авторам викласти цю ідею в іншому законі або дочекатися законопроекту, який готується Міністерством соціальної політики.

ЦИМБАЛЮК М.М. Пані Галино, я думаю, що колеги підтримають, що в принципі потрібно їх знімати з порядку денного, але просити Міністерство соціальної політики, можливо вони оголосять хоча б термін, коли ми в комітеті і взагалі депутати зможуть отримати ту версію, яка зніме ті проблеми, які частково піднімалися згаданими законопроектами. А їх однозначно я підтримую, що потрібно знімати.

Якщо пані Дарина скаже, що це буде протягом першого кварталу цього року, ми готові включатися і допомагати, бо насправді там є проблеми, які потрібно вирішувати, що стосується реабілітації застрахованих осіб.

МАРЧАК Д.М. Перший квартал – це залишилося півтора місяця, ми би дуже хотіли влізти в цей термін. Але якщо можна, кілька місяців я би взяла, тому що за півтора місяця ми можемо просто процедурно не встигнути.

ГОЛОВУЮЧА. Почекаємо, Михайле Михайловичу? Або порекомендуємо авторам це зробити. Ну тобто тут...

Задоволені відповіддю пані Марчак?

ЦИМБАЛЮК М.М. Насправді відповіддю задоволений. Термінами не задоволений. То тоді давайте дамо до кінця квітня, але це максимум. Ну ви ж розумієте, що проблема не знята, колеги. Через те давайте вносити пропозицію голосувати. А можна комітетом оформити доручення Кабінету Міністрів протягом чотирьох місяців цього року чи до завершення квітня подати проект закону. Я думаю, що це б задовольнило більшість наших колег.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Гарзд. Тоді голосуємо за рішення – зняти з розгляду у зв'язку із втратою актуальності і доручити Кабінету Міністрів ... *(нерозбірливо)* які були зазначені у цьому законопроекті, внести законопроект до травня.

Будь ласка, прошу проголосувати.

Арсенюк Олеже, ви з нами чи у нас сьогодні Анатолій Остапенко?

АРСЕНЮК О.О. Так, Галино Миколаївно, з вами, але прошу, щоб Анатолій Дмитрович взяв обов'язки секретаря, тому що мені трошки незручно.

Дякую.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, пане Олеже.

Будь ласка, пане Анатолію.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тоді проводимо голосування.

Галино Миколаївно.

ТРЕТЬЯКОВА Г.М. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Цимбалюк – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Хвилинку. Зараз уточнимо процедуру голосування з приводу пропозицій.

ГОЛОВУЮЧА. Ага, наш секретаріат рекомендує включити до порядку денного і рекомендувати Верховній Раді зняти з розгляду у зв'язку з втратою актуальності. Оце правильно.

ОСТАПЕНКО А.Д. І рекомендувати.

ГОЛОВУЮЧА. І рекомендувати доручити Кабінету Міністрів.

ОСТАПЕНКО А.Д. Я думаю, що всім тепер зрозуміло. Тоді заново проводимо наше голосування.

Третьякова Галина Миколаївна.

ТРЕТЬЯКОВА Г.М. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Цимбалюк – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

ОСТАПЕНКО А.Д. Бабенко Микола Вікторович. Відсутній.
Арсенюк Олег Олексійович.

АРСЕНЮК О.О. За.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Дякую, Вадиме Олеговичу.
Гривко Сергій Дмитрович.

ГРИВКО С.Д. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Остапенко Анатолій Дмитрович – за.
Никорак Ірина Петрівна.

НИКОРАК І.П. Никорак – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. Тарасенко – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тимошенко Юлія Володимирівна. Відсутня.
Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. За.

ГОЛОВУЮЧА. Шановні народні депутати, наступний законопроект
5601 доопрацьований пані Третяковою.

Я просто прошу теж у зв'язку з втратою актуальності його зняти з розгляду у зв'язку з тим, що ми це прийняли іншими законами, які вже вступили в силу, законопроектом 6151, він у нас був, і законопроект 8032, який вже прийнятий і підписаний Президентом.

Я думаю, що тут не потрібно нам якимось чином розглядати. Прошу просто його як авторка зняти з розгляду. Включити до порядку денного і рекомендувати Верховній Раді зняти з розгляду в зв'язку з втратою актуальності і в зв'язку з прийняттям 7151 і 8032.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тоді прошу голосувати.

Третьякова Галина Миколаївна.

ГОЛОВУЮЧА. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Цимбалюк – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Бабенко Микола Вікторович. Відсутній.

Арсенюк Олег Олексійович.

АРСЕНЮК О.О. Арсенюк – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Гривко Сергій Дмитрович.

ГРИВКО С.Д. Гривко – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Остапенко – за.

Никорак Ірина Петрівна.

НИКОРАК І.П. Никорак – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. Тарасенко – за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тимошенко. Відсутня.

Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Одноголосно.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую.

Ми переходимо до пункту п'ятого і шостого розгляду нашого питання. Я весь час прошу секретаріат, щоб вони перегляд рішення робили одним пунктом, бо не можна розглядати перегляд висновку комітету, який був прийнятий 29 березня 2021 року, не обговоривши проект закону, який уточнений чи про який ми розглядаємо.

Тому ми розглядаємо законопроект 4174, пункти нашого порядку денного п'ятий і шостий. Відповідно законопроект 4174 був першою версією, якою регулювалася домашня праця. Домашня праця наразі вже прийнята в першому читанні законопроектом Ірини Констанкевич. Тобто він був спочатку 4174, потім з іншою назвою він номер має 5695. І відповідно комітет його схвалив, 5695, але перед цим ми схвалили 4174. Потім він був доопрацьований з Міністерством економіки, 5695 готовий до другого

читання, табличка вже на сайті давненько висить. І ми готуємося і лише шукаємо місце у порядку денному для того, щоб цей законопроект внести в порядок денний і проголосувати в другому читанні і в цілому.

А тому саме законопроект 4174 актуальність свою втратив. Тому нам потрібно в пункті п'ятому проголосувати рішення: перегляд висновку комітету від 29 березня 2021 року, протоколом 66. І по пункту шостому одночасно проголосувати, що законопроект 4174 рекомендуємо включити. Не потрібно. Гарзд. Зняти з розгляду в зв'язку з втратою актуальності.

Не буде зауважень?

ОСТАПЕНКО А.Д. Колеги, голосуємо одним голосуванням чи будемо проводити два?

ГОЛОВУЮЧА. Один чи два?

ОСТАПЕНКО А.Д. Одним.

ГОЛОВУЮЧА. Одним. Тоді одним голосуванням, пункт перший - перегляд висновку. Другий пункт - зняти з розгляду.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тому прошу голосувати.

Третьякова Галина Миколаївна.

ГОЛОВУЮЧА. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Цимбалюк - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

Бабенко Микола Вікторович.

Арсенюк Олег Олексійович.

АРСЕНЮК О.О. Арсенюк - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Гривко Сергій Дмитрович.

ГРИВКО С.Д. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Остапенко - за.

Никорак Ірина Петрівна.

НИКОРАК І.П. Никорак - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. Тарасенко - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Ще раз. Струневич Вадим Олегович.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Одноголосно.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, шановні народні депутати.

Переходимо до пунктів 7-го і 8-го нашого порядку денного. Ситуація така сама. У нас був законопроект 4597, де я перша авторка. І відповідно ми прийняли законопроект 8313, який вже підписано Президентом, тому в мене прохання проголосувати перегляд рішення від 11 травня 2021 року, протокол 72, щодо проекту закону номер 4597.

Перше - переглядаємо рішення. І друге - прийняти рішення щодо законопроекту 4597 - зняти з розгляду у зв'язку з втратою актуальності.

ОСТАПЕНКО А.Д. Так, колеги, прошу голосувати.

Третьякова Галина Миколаївна.

ГОЛОВУЮЧА. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Цимбалюк Михайло Михайлович.

ЦИМБАЛЮК М.М. Цимбалюк - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Струневич Вадим Олегович.

СТРУНЕВИЧ В.О. Струневич - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Бабенко - відсутній.

Арсенюк Олег Олексійович.

АРСЕНЮК О.О. Арсенюк - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Гривко Сергій Дмитрович.

ГРИВКО С.Д. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Остапенко Анатолій Дмитрович - за.
Никорак Ірина Петрівна.

НИКОРАК І.П. Никорак - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Тарасенко Тарас Петрович.

ТАРАСЕНКО Т.П. Тарасенко - за.

ОСТАПЕНКО А.Д. Циба Тетяна Вікторівна.

ЦИБА Т.В. За.

ОСТАПЕНКО А.Д. Одноголосно.

ГОЛОВУЮЧА. Дякую, шановні народні депутати.

Порядок денний вичерпано. Нагадаю вам, що у нас внесені законопроекти, де головним комітетом визначено наш, зокрема щодо засад ветеранської політики, вносяться зміни до закону щодо внутрішньої і зовнішньої політики, де і пан Анатолій є автором, і пан Тарасенко перший автор. Подивіться цей законопроект.

І я прошу всіх ще народних депутатів звернути увагу на законопроект 11012. Це новий законопроект. Він ще не розписаний по комітетах. Водночас він напряду стосується Закону про ветеранське підприємництво у зв'язку з тим, що авторами 11012 визначається стимуляція мобілізаційних заходів через потім ветеранське підприємництво. Ну тобто рекомендується авторами залучати до мобілізації людей шляхом того, щоб надавати їм потім преференції у ветеранському підприємстві після демобілізації. Тому прошу звернути на це увагу. Я не знаю, хто там буде основним комітетом. Думаю, що пан Завітневич. Водночас подивіться.

Рада всіх бачити. Рада бачити всіх запрошених. Пишіть закони -
будемо приймати.

Слава Україні!

ГОЛОСИ ІЗ ЗАЛУ. Героям слава!