



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 4

Лютий 2024 р.

**Щодо змін законодавства, запроваджених Законом №3494
в частині регулювання умов надання працівникам
додаткової відпустки на час профспілкового навчання**

24 грудня 2023 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» (далі - Закон 3494), яким, разом з іншими, внесені зміни до статті 252 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також виключено статтю 15-1 Закону України «Про відпустки» (підпункт 8 пункту 1, підпункт 2 пункту 2, пункт 3 розділу I Закону 3494), якими передбачено, що на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання.

До внесення змін положеннями вказаних статей передбачалося надання такої відпустки зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

Слід зауважити, що до прийняття Закону 3494 Парламентом України було прийнято за основу проєкт цього Закону (реєстр. № 8313), положеннями якого передбачалось повне виключення з КЗпП України та Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» норм про надання працівникам додаткової відпустки на час профспілкового навчання.

СПО об'єднань профспілок через своїх представників у робочій групі, створеній Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів для доопрацювання тексту законопроекту до другого читання, вдалося переконати інших учасників робочої групи в необхідності збереження в законодавстві норм про надання працівникам зазначеної додаткової відпустки, та врахуванні відповідних поправок до законопроекту.

Разом з тим, застереження СПО об'єднань профспілок (надіслані до депутатських фракцій і груп у Парламенті до доопрацьованого до другого читання тексту законопроекту, підтриманого Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів) про те, що виплата профспілковою організацією компенсації середньої заробітної плати за час відпустки особам, які не перебувають з нею у трудових відносинах, відповідно до положень пункту 133.4.1 статті 13 Податкового кодексу України, може мати наслідком втрату профспілковою організацією ознак неприбутковості, а відтак нова редакція положень вказаних статей фактично унеможливило реалізацію гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, передбачених статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», більшістю законодавців сприйняті, як переконливі - не були, виходячи з такого.

Згідно з абзацом третім підпункту 133.4.1 пункту 133.4 статті 133 Податкового кодексу України неприбутковою організацією для цілей оподаткування податком на прибуток підприємств є організація (далі - неприбуткова організація), що зокрема відповідає таким вимогам:

- установчі документи якої (або установчі документи організації вищого рівня, на підставі яких діє неприбуткова організація відповідно до закону) містять заборону розподілу отриманих доходів (прибутків) або їх частини серед засновників (учасників у розумінні Цивільного кодексу України), членів такої організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб. Для цілей цього абзацу не вважається розподілом отриманих доходів (прибутків) фінансування видатків, визначених підпунктом 133.4.2 цього пункту.

Абзацом першим підпункту 133.4.2 пункту 133.4 статті 13 Податкового кодексу України визначено, що доходи (прибутки) неприбуткової організації використовуються виключно для фінансування видатків на утримання такої неприбуткової організації, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених її установчими документами.

Згідно з частиною першою статті 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі - Закон 1045) профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів, які відповідно до частини другої цієї статті не повинні суперечити законодавству України.

Відповідно до вимог частини третьої статті 14 Закону 1045 статут профспілки повинен, зокрема містити:

- мету та завдання профспілки (пункт 2);
- права, обов'язки членів профспілки (пункт 4);
- джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання (пункт 9).

Згідно з частиною третьою статті 13 Закону 1045 держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.

Зокрема, частиною першою статті 29 Закону 1045 передбачено, що для вирішення актуальних проблем профспілкового руху, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, з метою захисту прав та інтересів членів профспілок профспілки та їх об'єднання мають право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз.

Також, частиною 7 статті 41 «Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів» Розділу VI «Гарантії прав профспілок» Закону 1045 встановлено, що на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до шести календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання.

Отже, з наведених норм Закону 1045 випливає, що профспілкове навчання профспілкових кадрів є засобом вирішення актуальних проблем профспілкового руху, з метою захисту прав та інтересів членів профспілок, а здійснення

профспілкою витрат на вказані цілі визначається як гарантія її прав та прав працівників обраних до профспілкових органів.

Тобто, самим Законом 1045 забезпечення профспілкового навчання профспілкових кадрів визначається, як одне із завдань профспілки для реалізації мети її діяльності, а фінансування видатків на вказані цілі, як один із напрямів використання її коштів.

А тому такі положення можуть на законних підставах міститися у статуті профспілки, що виключає ризик втрати нею ознак неприбутковості, визначених податковим законодавством.

Для вирішення питання щодо визначення механізмів фінансового забезпечення, реалізації передбачених статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону 1045 гарантій для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів на отримання компенсації заробітної плати у разі надання їм додаткової відпустки на час профспілкового навчання, залишаються певні можливості в межах колективно-договірного регулювання трудових відносин відповідно до чинного законодавства.

По-перше, це можливість передбачити у колективному договорі, укладеному на підприємстві, в установі чи організації, гарантії із збереження роботодавцем заробітної плати працівникам, яким надається додаткова відпустка на час профспілкового навчання, **але крім тих, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету.** Підприємства, установи, організації, які фінансуються з бюджету не мають повноважень на встановлення умов і розмірів оплати праці працівників, оскільки законом ці повноваження віднесені до компетенції Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

По-друге, це можливість передбачити у колективному договорі, укладеному на підприємстві, в установі чи організації (плані заходів на його виконання) зобов'язання роботодавця відраховувати кошти профспілці, у тому числі на профспілкове навчання.

Так згідно з частиною першою статті 34 Закону 1045 профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності.

При цьому, частиною другою цієї статті визначено, що право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставі, зокрема:

- пожертвувань підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством;
- передачі їм у власність коштів та іншого майна державними органами або органами місцевого самоврядування.

Відповідно до вимог частини першої статті 249 КЗпП України та частини першої статті 42 Закону 1045 роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації.

При цьому, частиною другою статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників.

Крім вказаного, з набранням чинності Законом України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди і договори» (після припинення або скасування воєнного стану) будуть викладені у нових редакціях стаття 250 КЗпП України та стаття 4 Закону 1045, якими передбачено відрахування роботодавцями коштів первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними договорами та угодами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо ними це передбачено), у розмірах, передбачених колективними договорами та угодами.

Слід зауважити, що для практичної реалізації умов колективного договору сторони можуть розробляти план заходів з його виконання. У цьому плані також варто передбачати участь роботодавця у заохоченні представників профспілок, а також у витратах на їх навчання з питань праці і організації громадського контролю у сфері охорони праці.

Відповідно до умов колективного договору сторонами також може бути сформований тематичний план проведення навчання на підприємстві, в установі, організації, як додаток до колективного договору або як окремий документ, затверджений спільним рішенням сторін.

Крім вказаного, колективним договором можуть передбачатись умови щодо сприяння роботодавцем за зверненням профспілки проведенню навчань членів її виборного органу, зокрема, через: безоплатне надання приміщень, допуску до них лекторів/тренерів та уповноважених представників вищих профспілкових організацій тощо, надання вільного часу для навчання визначеної тривалості (наприклад: не менше 1 години на місяць) зі збереженням заробітної плати.

Також слід зауважити, що витрати профспілки на профспілкове навчання повинні передбачатися її кошторисом.

Цей коментар має виключно інформативно-аналітичний характер та не фіксує нормативно-правових або організаційно-розпорядчих рішень.

Упорядкувала юрисконсульт Роксолана Московчук
0676544238