Президенту України
Володимиру ЗЕЛЕНСЬКОМУ

ЗВЕРНЕННЯ

Центральної Ради Профспілки металургів і гірників України щодо застосування Президентом України права вето до Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі»

Шановний Володимире Олександровичу!

Профспілка металургів і гірників України (ПМГУ) підтримує оновлення законодавства у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників і його наближення до права Європейського Союзу. Однак таке оновлення не повинно послаблювати захист людей, які працюють у важких, шкідливих або небезпечних умовах. До підписання Закону № 5007-IX від 12.10.2026 необхідно усунути положення, які можуть ускладнити реалізацію трудових гарантій або спричинити неоднозначне тлумачення норм.

ПМГУ також звертає увагу на результати розгляду законопроєкту у Верховній Раді. Із понад тисячі поданих народними депутатами поправок підтримано лише ту, що стосувалася зміни назви Закону. Інші змістовні пропозиції, опрацьовані профільним Комітетом, до остаточної редакції не увійшли. На думку Профспілки, їх слід було розглянути по суті: частина з них могла усунути неузгодженості та запобігти прогалинам у правовому регулюванні. ПМГУ не заперечує самого факту ухвалення парламентського рішення, але наполягає на поверненні до висловлених зауважень під час доопрацювання Закону.

Статті 3 і 43 Конституції України закріплюють обов'язок держави утверджувати права людини та гарантують право на належні, безпечні й здорові умови праці. Стаття 46 гарантує право на соціальний захист, зокрема в разі втрати працездатності. Щоб ці гарантії діяли на практиці, закон має чітко визначати, які права належать працівникові, за яких умов ними можна скористатися та як забезпечується їх захист.

При доопрацюванні Закону слід урахувати правові позиції Конституційного Суду України, викладені, зокрема, у рішеннях від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016 та від 22 травня 2018 року № 5-р/2018. Зміни законодавства мають бути зрозумілими для працівника: він повинен мати змогу встановити, які гарантії зберігаються, за яких умов вони надаються та якими нормами забезпечується їх безперервність.

Інший підхід закріплено в частині сьомій статті 4 Закону № 5007-IX. Вона передбачає, що гарантії, пільги й компенсації для працівників, зайнятих

в умовах підвищеної небезпеки або під впливом шкідливих професійних факторів, можуть установлюватися законодавством і колективними договорами.

Формулювання «можуть установлюватися» не дає чіткої відповіді, чи зберігатиметься кожна з передбачених гарантій. Це залежатиме від положень інших законів, а в окремих випадках - і від колективних договорів. У результаті на підприємствах можуть застосовуватися різні підходи, а працівникам, які працюють в однакових умовах, доведеться окремо обґрунтовувати право на відповідну пільгу чи компенсацію.

Зокрема, не можна залишати можливість довільного тлумачення норм, які стосуються безоплатного забезпечення працівників молоком, газованою солоною водою або іншими рівноцінними продуктами, якщо таке забезпечення зумовлене виробничими факторами. Закон має не лише перелічувати відповідні види забезпечення, а й визначати, як вони зберігаються або за яких умов можуть бути замінені іншими засобами без погіршення становища працівника.

Перелічені гарантії мають різне призначення, тому їх не можна вважати взаємозамінними. Додаткова відпустка, скорочений робочий час, підвищена оплата праці, санітарно-оздоровчі перерви та пільгове пенсійне забезпечення виконують різні функції: одні зменшують вплив шкідливих факторів, інші компенсують особливий характер роботи. Через це кожну з таких гарантій необхідно окремо узгодити із законодавством про відпустки, оплату праці та пенсійне забезпечення.

Розділ VIII «Прикінцеві та перехідні положення» передбачає, що Закон № 5007-IX від 12.10.2026 набирає чинності через шість місяців після припинення або скасування воєнного стану. Водночас Кабінету Міністрів України надано рік із дня опублікування Закону, щоб привести нормативно-правові акти у відповідність до нього та ухвалити акти, необхідні для його реалізації.

Таким чином, строки набрання чинності Законом і підготовки необхідних підзаконних актів не узгоджені. Залежно від дати припинення або скасування воєнного стану Закон може почати діяти раніше, ніж Уряд завершить цю роботу. У такому разі окремі норми застосовуватимуться за відсутності затверджених процедур. Перехідні положення мають запобігти такій ситуації та гарантувати безперервність захисту прав працівників.

Потребує уточнення і те, як на практиці забезпечуватиметься участь профспілок у формуванні та оцінюванні державної політики, проведенні консультацій і залученні працівників та їхніх представників до питань безпеки

й здоров'я на роботі. Закон № № 5007-IX від 12.10.2026 формально передбачає таку участь. Зокрема, стаття 23 охоплює оцінювання професійних ризиків, захисні заходи, засоби індивідуального захисту, нещасні випадки, інформування та навчання. Закон також допускає створення комісій з питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

Водночас у Законі переважно вживається поняття «представники працівників», а створення відповідної комісії не є обов'язковим для кожного підприємства. У зв'язку з втратою чинності Законом України «Про охорону праці» необхідно чітко визначити, як нові положення співвідноситимуться зі спеціальними повноваженнями профспілок, їхніх представників та органів громадського контролю. Для ПМГУ важливо, щоб участь профспілки не обмежувалася формальними консультаціями, а давала реальну можливість порушувати питання безпеки, брати участь у їх розгляді та контролювати виконання законодавчих вимог.

Частини четверта і п'ята статті 25 Закону покладають на роботодавця витрати на виконання обов'язків у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників і передбачають, що їх обсяг має бути достатнім та не може обмежуватися. Це важливі положення, однак самого формулювання про достатність витрат недостатньо, якщо немає конкретного показника, за яким можна оцінити його виконання. Закон України «Про охорону праці» встановлює мінімальний розмір таких витрат - не менш як 0,5% фонду оплати праці. Галузева угода ГМК України передбачає 0,6% суми реалізованої продукції. На думку ПМГУ, у новому Законі також потрібно закріпити конкретну мінімальну вимогу до витрат роботодавця.

Окремого врегулювання потребують трудові гарантії працівників, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. Статті 6 і 8 Закону стосуються обліку та розслідування інцидентів, нещасних випадків і професійних захворювань, а також страхування, стаття 26 передбачає відшкодування шкоди відповідно до законодавства. Водночас Закон не визначає вичерпно трудові наслідки таких подій. Зокрема, потребують належного врегулювання гарантії збереження місця роботи й середнього заробітку на період відновлення працездатності, а також питання навчання чи перекваліфікації працівника, який не може повернутися до попередньої роботи, і зарахування відповідних періодів до стажу.

Під час доопрацювання Закону просимо предметно розглянути зауваження Профспілки. Насамперед ідеться про збереження чинних гарантій працівників, узгодження строків підготовки підзаконних актів та чітке визначення повноважень представників працівників.

У цілому, на думку ПМГУ, Закон № 5007-IX від 12.10.2026 «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» звужує обсяг наявних прав працівників і профспілок, що є порушенням статті 22 Конституції України, положенням «Рамкової» Директиви Ради ЄС №89/ та статті 296 Угоди про асоціацію між Європейським Союзом та Україною..

З огляду на викладене, просимо Вас, шановний Володимире Олександровичу:

1. Скористатися правом вето та відповідно до частини другої статті 94 Конституції України повернути Закон України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» № 5007-IX від 12.10.2026 до Верховної Ради України для повторного розгляду зі своїми пропозиціями.

2. Запропонувати під час доопрацювання перевірити відповідність положень Закону статтям 3, 22, 36, 43 і 46 Конституції України.

3. Уточнити механізм збереження гарантій для працівників, зайнятих у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці. Це стосується, зокрема, додаткової оплачуваної відпустки, санітарно-оздоровчих перерв, скороченого робочого часу, підвищеної оплати праці, пільгового пенсійного забезпечення та безоплатного забезпечення відповідними продуктами, зокрема молоком і водою.

4. Чітко визначити співвідношення повноважень профспілок та інших представників працівників у сфері безпеки й охорони здоров'я на роботі, зокрема щодо громадського контролю та участі в розслідуванні нещасних випадків.

5. Узгодити положення Закону із законодавством про працю, відпустки, оплату праці, пенсійне забезпечення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Також передбачити в перехідних положеннях, що необхідні підзаконні нормативно-правові акти мають бути прийняті до початку застосування відповідних норм Закону, а чинні механізми захисту працівників мають зберігатися до запровадження нових.

ПМГУ підтримує оновлення законодавства у сфері безпеки праці. Водночас результатом такого оновлення має бути посилення захисту працівників, а не звуження вже наявних гарантій.

З повагою

За дорученням Центральної Ради Профспілки

металургів і гірників України

Голова Профспілки **Богдан Оверковський**