

Президенту України
Володимиру ЗЕЛЕНСЬКОМУ
Dzg@apu.gov.ua

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ
Комітет з питань правової політики
Верховної Ради України
вул. М. Грушевського,
м. Київ, 01008
<https://kompravpol.rada.gov.ua>

ВЕРХОВНИЙ СУД
вул. П. Орлика, 8, м. Київ, 00011,
e-mail: inbox@supreme.court.gov.ua

Кабінет Міністрів України
publishinfo@kmu.gov.ua (до відома)

Національне агентство з питань
державної служби
zagal@nads.gov.ua (до відома)

Рада суддів України
вул. Липська, 18/5,
м. Київ, 01601
davidenko@court.gov.ua

ЗВЕРНЕННЯ

Стислий виклад проблеми.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 року №474 схвалена Стратегія (далі - Стратегія) реформування державного управління України, також сформульована Концепція реформування системи оплати праці державних службовців (далі - Концепція), яка затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622-р.

Стратегією було визначено пріоритетність реформування системи оплати праці державних службовців, зокрема підвищення прозорості, справедливості заробітної плати, посилення сталої частки (посадового окладу) в структурі заробітної плати.

Концепцією визначені шляхи реалізації Стратегії, зокрема, внаслідок оптимізації структури заробітної плати державного службовця пропонується зменшення максимальної надбавки за вислугу років до 30 відсотків (за умови підвищення посадових окладів) або врахування «ефективної вислуги» як кроків у запровадженні системи грейдів.

Далі, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 року № 831-р «Деякі питання реформування державного управління України» затверджено Стратегію реформування державного управління України на 2022-2025 р.р., проміжним етапом якої стало прийняття Кабінетом Міністрів України:

1. Постанови від 23.10.2023 р. № 1109 «Про підготовку праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024

Каталог типових посад державної служби та Алгоритм проведення класифікації посад в умовах воєнного стану;

2. Постанови від 29.12.2023 року № 1409 «Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2024 році», якою затверджено Схему посадових окладів державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів у 2024 році.

3. Ухвалено в «Перехідних положеннях» до Закону №3460-IX (зокрема, це Закон про Державний бюджет України» особливості обчислення виплати заробітної плати державних службовців, а саме, на рівні 2 відсотків за вислугу років та 30 відсотків максимально. Між іншим, ЗУ «Про державний бюджет України на 2024 рік» починає діяти безумовно з початку 2024 року.

Після цих дій, розпорядженням Кабінету Міністрів України від **18.03.2024** року №244-р схвалено План України з метою реалізації програми Європейського Союзу запровадженого Регламентом Європейського Парламенту та Ради ЄС від 29.02.2024 року № 2024/792 «Ukraine Facility Plan», відповідно до якого в межах Компоненту I передбачено «Реформу оплати праці державних службовців». Відповідно до цього плану законодавство повинно забезпечити впровадження оплати праці на основі класифікації посад за функціональним спрямуванням, розділення заробітної плати на фіксовану (гарантовану) не менше 70 відсотків та варіативну (стимулюючу) не більше 30 відсотків та знизити надбавку за вислугу років з 50 відсотків до 30 (розділ I, секція 2 «Реформа державного управління» «Ukraine Facility Plan».

Виконавцями цього Плану є Національне агентство з питань державної служби та Мінфін України.

Реалізація будь-яких планів держави про впровадження інновацій повинна відбуватись виважено і у відповідності до Конституції України та відповідних законів.

Реалізація реформи державної служби в її «гарячій фазі» (до 2024 року це були лише кроки з напрацювання нормативної бази) розпочалась з порушення законодавства.

1. Не були внесені відповідні зміни щодо запровадження нової системи оплати праці державних службовців в профільний закон, який регулює ці правовідносини.
2. Не зважаючи на неодноразові висновки Конституційного Суду України що предмет закону про Державний бюджет України чітко визначений у Конституції України і ним неможна вносити зміни до інших законів, зупиняти їх дію чи скасовувати їх, зміни в системі оплати праці вже є були впроваджені.
3. Неузгодженість з Конституцією України внесення змін до Закону України «Про державну службу», а саме в статтю 52, відсутність компенсаторного механізму, для працівників, які на момент введення нової системи оплати праці вже мали граничний стаж державної служби встановлений Законом.

Тим самим, були порушені статті 130, 22 Конституції України.

Уважно переглянувши документи, які були прийняті державою у процесі реалізації реформи державного управління, в тому числі і такого документу як «Ukraine Facility Plan», стало зрозуміло, що при реалізації реформи були допущені помилки, які суттєво відобразились на проходженні державної служби.

Запроваджуючи реформу оплати праці державних службовців шляхом закріплення основних положень про неї в Законі про Держбюджет на 2024 рік, законодавець не вніс відповідних змін до Закону № 889-VIII, який є базовим у регулюванні відносин, пов'язаних з проходженням державної служби, зокрема й оплати праці.

Тим самим, впровадження етапів реформи державного управління відбулось і відбувається з грубими порушеннями Конституції України.

1. Закон №889-VIII (Про державну службу) є профільним для державних службовців.
2. Закон №3460-IX (Про державний бюджет) є спеціальним законом.
3. Закон про Державний бюджет України не може зупиняти дію Закону №889- VIII, або будь-яким чином змінювати визначене у Законі №889- VIII правове регулювання відносин, у тому числі і пов'язане із виплатою надбавки за вислугу років.

4. Конституційним Судом України неодноразово виснувалось про те, що Законом про Державний бюджет України не допускається регулювання обсяги прав і гарантій, визначені іншими Законами.

(Рішення Конституційного Суду України (Другий Сенат) від 18.06.2020 № 5-р(П)/2020, Рішення Конституційного Суду України від 28.08.2020 № 10-р).

5. Впровадження реформи відбувається непослідовно, що відображається на правах і свободах державних службовців.

У період всього 2024 року та до 01 квітня 2025 року діяли дві норми врегулювання одних і тих самих відносин, а саме оплати праці державних службовців. Парламент лише 11 березня 2025 року прийняв ЗУ №4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» та вніс відповідні зміни, які набрали чинності лише 01 квітня 2025 року. Тим самим, лише у 2025 році законодавчим органом було визнано, що необхідно коригувати відповідну соціальну гарантію не через тимчасову норму Закону про Держбюджет на 2024 рік, а шляхом змін до Закону, що ці норми встановлює.

Державні службовці, свідомі громадяни України, не погодилися з такою позицією держави, оскільки вона суперечить основну Закону України – Конституції, і вирішили захищати своє право на отримання заробітної плати у відповідності до законодавства, тобто у судовому порядку.

Загальні етапи прийняття рішень судами України

1. Державні службовці - працівники апаратів судів звернулись до суду з позовами про визнання дій неправомірними, на скасування наказів керівників апаратів судів, щодо встановлення надбавок на підставі Закону України «Про державний бюджет України».

2. Розгляд справ почався в 2024 році і триває дотепер.

3. На етапах розгляду позовів по всій Україні, частину позовів було розглянуто з задоволенням позовних вимог, були поодинокі відмови у позовах, які потім оскаржувались до апеляційних судів, які в процесі перегляду задовольняли вимоги позивачів. Виконавчі листи за ухваленими рішеннями у цих справах, які набрали законної сили очікують свого виконання, та більшість позовів державних службовців була зупинена до розгляду зразкової справи № 240/7215/24.

4. Нарешті, 30 травня 2025 Верховний Суд у складі Касаційного адміністративного суду постановив рішення, яким задовольнив вимоги позову позивача у зразковій справі та визнав дії відповідачів щодо нарахування заробітної плати виходячи з норм абзацу 2 пункту 12 розділу Закону України «Про державний бюджет України на 2024 рік від 09.11.2023 р. № 3460-IX неправомірним.

5. Постановою Великої Палати Верховного Суду від 19 лютого 2026 року в порядку апеляційного перегляду було скасовано рішення Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 30 травня 2025 року у зразковій справі № 240/7215/24.

6. При прийнятті рішення 19 лютого 2026 року не всі судді Великої Палати Верховного Суду погодились з прийнятим рішенням та виклали окрему думку до цього рішення, якою підтримали висновок Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду.

7. За такого, у державного службовця у зразковій справі залишився один вид захисту на національному рівні – подання конституційної скарги, а потім лише звернення до Європейського суду з прав людини, або безпосереднє звернення до Європейського суду з прав людини. Однак це індивідуальна дія.

8. У інших державних службовців, які через неправомірні дії держави змушені захищати свої права у судовому порядку, таке право ще не відкрилось, оскільки ними ще не пройдені всі етапи судового захисту на національному рівні.

Короткий виклад рішень, які приймались судами

1. На місцевому рівні

Позовні вимоги задовольнялись.

Висновки суду:

- суд застосовує принцип верховенства права;
- суди не повинні застосовувати положення нормативно-правових актів, які не відповідають Конституції України та законам України (рішення Верховного Суду від 11.08.2023 р. у справі №380/103/22);
- виявив наявність колізії правових актів;
- Закон України про державний бюджет - це закон, який затверджує Державний бюджет України та містить положення щодо забезпечення його виконання протягом бюджетного періоду, тобто є загальним законом (lex generalis). Тоді як оплата праці та соціальні гарантії працівників апаратів місцевих судів регулюються нормами Закону № 889-VIII з урахуванням особливостей, визначених Законом № 1402-VIII. Отже, за висновками суду першої інстанції, у спірних правовідносинах перевага має бути надана нормам Закону № 889-VIII як акту спеціального законодавства. (рішення Конституційного Суду України (№10-рп/2008 від 22.05.2008, № 6-рп/2007 від 09.07.2007, 27 лютого 2020 року № 3-р/2020); Таким чином, Конституційний Суд України у своїх рішеннях послідовно доводив, що бюджетний закон має спеціальний і тимчасовий предмет регулювання, тому він не може бути інструментом для коригування обсягів прав, визначених іншими законами, якими встановлені матеріальні права і гарантії громадян, у тому числі держслужбовців.
- застосовані принципи lex specialis (спеціальний закон, спеціальна норма), відповідно до якого за розбіжності загального і спеціального закону діє спеціальний закон, а також принципу lex specialis derogat generali, суть якого полягає в тому, що спеціальний закон скасовує дію загального закону; спеціальна норма має перевагу над загальною;
- також до окремої категорії державних службовців, якими на момент виникнення спірних правовідносин вже досягли граничної відсоткової ставки у 50 відсотків задовго до запровадження реформи оплати праці застосовано принцип верховенства права (правовладдя), класичні для юридичної практики формули (принципи): «закон пізніший має перевагу над давнішим» (lex posterior derogat priori) – «закон спеціальний має перевагу над загальним» (lex specialis derogat generali) – «закон загальний пізніший не має переваги над спеціальним давнішим» (lex posterior generalis non derogat priori specialis).

2. Суди апеляційної інстанції, Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справах за цією проблематикою зробили аналогічні висновки.

Ці висновки відповідають Конституції України, та верховенству права.

2. Правові висновки, зроблені Великою Палатою Верховного Суду

1. Суперечності нарахування оплати праці державних службовців врегульовано виключно Законом України № 3460-IX (Про держбюджет) і суд не спостерігає, що одні й ті ж відносини регулюються окремими нормами права, оскільки окремі статті, зокрема ст. 52 профільного закону призупинена цим же Законом (Про держбюджет).

Велика Палата ВС не знайшла колізії у правових актах. Вважає, що нарахування заробітної плати державним службовцям слід нараховувати було відповідно до положень Закону України №3460-IX, який зупинив дію приписів Закону № 889-VIII (Про державну службу).

2. Протягом 2024 року норми Закону № 3460-IX були чинними, неконституційними не визнавались, у зв'язку з чим підлягали неухильному їх дотриманні як з боку працівників так і з боку органів державної влади.

3. Рішення Конституційного Суду України, на які посилались суди стосувались обмеження соціальних гарантій, обумовлених фінансовою ситуацією в країні, погіршення матеріального становища. Натомість у справі, яка розглядалась, проблематика полягає в

імплантації послідовного та виваженого рішення держави щодо запровадження реформи. І в наслідок цієї реформи оклади держслужбовців хоч і неістотно, але все ж таки збільшились.

4. Позивач у зразковій справі не оспорювала застосування до неї складових реформи структури оплати праці працівників державної служби (зокрема, в частині підвищення посадового окладу), посилювалась лише на економічно не вигідний для неї аспект, а загалом заробітна плата не зменшилась.

5. Цим же рішенням висувалось, що окремі положення ЗУ №3460-ІХ «Про державний бюджет України на 2024 рік», не були визнані неконституційними, однак суд не вбачав необхідності визнавати ці положення неконституційними.

6. Одним із висновків ВП ВС також було те, що в процесі реалізації реформи заробітна плата державних службовців збільшилась, хоч і неістотно, тому порушення прав і свобод не відбулось.

Висновки зроблені Великою Палатою Верховного Суду не відповідають Конституції України, однак вони є остаточними в державі Україна і ці висновки застосовуються до подібних правовідносин.

Надалі, захист прав у зазначених правовідносинах можливий лише через подання конституційної скарги, і це право на сьогодні має лише один працівник, на підставі позову якого розглядалась зразкова справа. Для всіх інших позивачів – це подальший захист у судах на національному рівні, а потім у Європейському суді з прав людини.

Таким чином, станом на 2026 рік Велика Палата Верховного Суду ухвалила рішення, яким не тільки не розв'язала ситуацію, яка склалась у державі з оплатою праці державних службовців, а й створила прецедент.

Тепер, державні службовці опинились в такій ситуації:

- однакові умови проходження державної служби, однак у одних державних службовців наявні рішення судів про задоволення позовних вимог. Рішення набрали законної сили, підлягають виконанню. У інших, зупинені провадження у справах, відмова у задоволенні вимог на підставі висновків зроблених Великою Палатою Верховного Суду.

- оскільки наявне рішення Великої Палати Верховного Суду кошти за виконавчими листами на виконання рішень судів у яких позови задоволені у цій проблематиці Міністерством фінансів України ніколи не будуть виділені, що породить іншу проблему, а саме стягнення цих коштів знов таки ж у судовому порядку.

З іншого боку, у зв'язку із створенням претендентом Великою Палатою Верховного Суду, інша частина державних службовців продовжує боротись у всіх інстанціях за своє право на справедливую оплату праці у відповідності до ЗУ «Про державну службу», оскільки їх справи були зупинені на 1,5 року до вирішення зразкової справи.

Лише, Законом України від 11 березня 2025 року № 4282-ІХ «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад», який набрав чинності 01 квітня 2025 року пунктом 2 були внесені зміни до Закону України «Про державну службу» (далі Закон №889-VIII).

Відповідно до цих змін частину 1 статті 52 Закону №889-VIII викладено в такій редакції: Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотки посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу.»

Однак, справедливість не має двох облич.

При вирішенні питання впровадження нових підходів в оплаті праці державних службовців не було враховано долю тих державних службовців, які станом на 01 квітня 2025 року, тобто на момент внесення відповідних змін Прикінцевими положеннями до №4282-ІХ «Про внесення змін до деяких

законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» до ЗУ «Про державну службу» вже мали гарантований ЗУ «Про державну службу» граничний розмір надбавки у 50 відсотків.

Статтею 46 Закону №889-VIII встановлено, що стаж державної служби дає право на встановлення державному службовцю надбавки за вислугу років:

Частиною 2 ст. 46 названого Закону визначено, що до стажу державної служби зараховуються:

- 1) час перебування на посаді державної служби відповідно до цього Закону;
- 2) час роботи на посадах, визначених пунктами 1-8, 9-1, 10 частини третьої статті 3 цього Закону; {Пункт 2 частини другої статті 46 в редакції Закону № 117-IX від 19.09.2019}
- 3) час проходження дипломатичної служби на дипломатичних посадах; {Пункт 3 частини другої статті 46 в редакції Закону № 2449-VIII від 07.06.2018}
- 4) час перебування на посадах в органах місцевого самоврядування, передбачених Законом України "Про службу в органах місцевого самоврядування";
- 5) час перебування на посадах суддів;
- 6) час перебування на посадах прокурорів;
- 7) час перебування на посадах, на яких присвоюються військові та спеціальні звання;
- 8) час професійного навчання державного службовця з відривом від служби, якщо не пізніше 75 днів після його завершення така особа повернулася на державну службу, крім випадків, установлених законом;
- 9) період, коли державний службовець не працював з поважних причин, але залишався у трудових відносинах з державним органом;
- 10) час перебування державного службовця у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду - у відпустці без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку;
- 11) час роботи на посадах патронатної служби, зазначених у частині першій статті 92 цього Закону.

Основною величиною, згідно закону, якою визначається стаж державного службовця є **час перебування на посаді.**

Жодним законом не визначено процедури зменшення набутого стажу під час проходження державної служби, зменшення часу перебування на державній службі у просторі і часі.

Тому, при запровадженні нових умов оплати праці на основі класифікації посад, а саме заміні гарантованої Законом однієї зі складових оплати праці державного службовця, розмір якої був встановлений Законом на іншу розрахункову величину, слід було запроваджувати компенсаторний механізм для певної категорії державних службовців, оскільки Закон не має зворотної сили.

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 їй відповідати (частина перша, друга статті 8 Конституції України).

Згідно з статтею 58 Конституції України «закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії у часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідність особи».

Велика Палата Верховного Суду не надала правового висновку у цих правовідносинах, не розглядала їх, а вони були основною проблемою, оскільки державному службовцю у зразковій справі було знижено вислугу років, тобто забрано час перебування на державній службі у незаконний спосіб.

ВП ВС у постанові лише зазначила про те, що суд розуміє запроваджену ідею законодавця у згаданих змінах, як запровадження рівного підходу до оплати праці державних службовців, а саме тих державних службовців, які тільки працевлаштувались на посаду державної служби, та тих, хто має набагато більший стаж (127).

Таким чином, законодавець у незаконний спосіб урівняв заробітну плату державних службовців, і саме ці правовідносини стають предметом розгляду у судових інстанціях, а найвища судова інстанція в Україні, яка розглядала спір не надала правового висновку у цих

правовідносинах, що породило правову невизначеність у певній категорії державних службовців.

Станом на 01 квітня 2025 року, на момент введення в дію нових правил оплати праці державних службовців, на основі класифікації посад, певна кількість державних службовців вже мала визначений законом граничний відсоток за ЗУ «Про державну службу». Вислуга років відноситься до сталої заробітної плати, а не до варіативної, тому зменшення його просто внесенням змін до ст. 52 ЗУ «Про державну службу» є неконституційним, необхідно було запровадити компенсаторний механізм, а саме запроваджувати нові правила з 01 квітня 2025 року з урахуванням часу перебування державних службовців на державній службі.

Тобто, шляхом перехідних положень вирішити долю тих, державних службовців, які на день введення в дію нових правил оплати праці вже перетнули межу вислуги у 30 відсотків, які запроваджені новими правилами. Нові правила введені з 01 квітня 2025 року у відповідності до ЗУ № 4282-IX.

Надважливо для безумовного дотримання конституційних імперативних норм щодо обов'язку кожного неухильно додержуватись Конституції України (ст. 68 Конституції України) щоб система законодавства відповідала усім критеріям «якості закону», зокрема, правове регулювання повинно бути чітким та послідовним, не допускало неоднозначного тлумачення правових норм, а також існування суперечливих або конфліктуючих між собою положень.

Зараз на підставі висновків Великої Палати Верховного Суду наразі починається розгляд зупинених судових справ, і суди відмовляють у задоволенні вимог позивачів, оскільки застосування цього висновку для них є обов'язковою нормою.

1. За висновками Рахункової палати реформа державної служби повинна була бути виваженою, прозорою, справедливою, результативною. Всупереч визначеній Стратегії та Заходами з виконання впровадження реформи, яке відбувалось у 2024 році без внесення відповідних законодавчих змін, а відтак запроваджені зміни не можуть вважатись законними. Звіт Рахункової палати був опублікований до прийняття постанови Великої Палати Верховного Суду, тому проблема з впровадженням реформи була загальновідома і результати її провалу також були зазначені.

2. Правовим висновком ВП ВС також висувалось, що державні службовці не постраждали від впровадження реформи, оскільки посадові оклади які є основою для нарахування інших надбавок та стимулюючих виплат, хоч і неістотно, але зросли. Однак цей висновок зроблений на основі позову одного державного службовця, позов якого став основою зразкової справи. Заробітна плата після проведення класифікації посад інших державних службовців не була предметом розгляду зразкової справи, але її висновки застосовуються до інших державних службовців, які подали позовні заяви, та які ще знаходяться в різних стадіях розгляду. Крім того, зробивши аналіз «зростання заробітної плати» посади секретаря суду можна зробити висновок, що цей показник впав, а не зріс. Простий розрахунок: посадовий оклад секретаря суду до класифікації посад – 6056,00 грн., після класифікації посад – 7 100 грн., відповідно до ЗУ «Про державну службу» мінімальний розмір посадового окладу на посадах державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст, районів у містах, не може становити менше двох з половиною розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня відповідного року. Мінімальний прожитковий мінімум станом на 2024 рік становить 2920 грн. ($2920 * 2,5 = 7300$ грн.). При таких обставинах, Територіальні управління ДСА України, може і інші органи влади доплачували цим працівникам, щоб довести їх посадовий оклад до відповідного рівня. У деяких працівників може і зросла заробітна плата, але несуттєво, практично вона залишилась на тому ж рівні. Крім того, чи було метою реформи оплати праці просто змінити вид оплати праці, а все ж таки її підняття до конкурентоспроможного на ринку праці.

3. Надбавка за вислугу років змінилась у відсотковому співвідношенні з **01 квітня 2025 року**. Таким чином, введені зміни стосуються державних службовців, які перебували на державній службі на момент внесення цих змін до Закону України «Про державну службу» та будуть стосуватися тих громадян, які приймуть рішення вступити на державну службу після цієї дати. Однак, жодним Законом не урегульовано долю оплати праці в нових умовах тих державних службовців, які перебували на державній службі до 01 квітня 2025 року та на цей час вже мали граничну відсоткову ставку у 50 відсотків за вислугу років. Кожен крок у запровадженні нових правил має перехідні положення, однак в процесі реалізації реформи оплати праці державних

службовців цей крок пропущений, що породжує у певній категорії державних службовців почуття несправедливості, оскільки вони довгий час залишались на державній службі, яка передбачає ряд обмежень, вірили у найкраще, приймали участь у розбудові держави, надбавку у 50 відсотків вони заробили, своєю роботою, досвідом, а тепер держава їх просто відкинула зменшивши у неконституційний спосіб їх роки служби.

Надбавка за вислугу років є складовою частиною заробітної плати, та за визначенням рішень прийнятих ЄСПЛ є власністю. Крім того, за новими правилами нарахування заробітної плати, вислуга років стосується сталої заробітної плати, а не варіативної.

Державні службовці, позивачі у адміністративних справах, які звернулись за захистом своїх прав, обмежені у виборі інструментів для свого захисту.

Зокрема, державні службовці чекали майже 2 роки судового рішення у зразковій справі, чекали на справедливість, вірили у те, що суд захистить їх права, тому не використовували своє право на звернення щодо визнання окремих положень закону про державний бюджет неконституційними. Крім того, при розгляді справи, як Верховний суд так і інші судові інстанції мали право на звернення з поданням щодо визнання окремих норм Закону №0460-IX та 4059-IX неконституційними. Судові інстанції ухвалили рішення про задоволення вимог позивачів у зазначеній проблемі, тому у них не було потреби у таких зверненнях. Велика Палата Верховного суду вирішила інакше 19 березня 2026 року, тому державні службовці змушені захищати свої права іншим способом, зокрема і через визнання окремих положень Законів №0460-IX та 4059-IX неконституційними.

У період очікування рішення у зразковій справі працівники апарату суду звертались до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, як до суб'єкта, який має право на конституційне подання про визнання такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними) положень абзацу двадцять восьмого пункту 3 та абзацу четвертого пункту 13 Прикінцевих положень Закону України «Про державний бюджет України на 2025 рік» від 19.11.2024 року № 4059-IX. Уповноважений ВРУ з прав людини прийняв до провадження наше звернення та згодом надав відповідь за № 111436.4/КО-9721.3/25/43.3 від 31.12.2025 року, якою повідомив про завершення провадження та про те, що звернення з конституційним поданням є саме правом, а не обов'язком. Саме у цей період оскаржувалось рішення у зразковій справі № 240/7215/14 у Великій Палаті Верховного Суду України і заінтересовані особи чекали на рішення.

1. Враховуючи конституційні принципи законності та правової визначеності, а також імперативні вимоги щодо правового врегулювання розмірів та складових заробітної плати державного службовця виключно Законом України «Про державну службу», вважаємо, що положення абзацу другого, пункту 12 розділу «Прикінцеві положення» Закону України №0460-IX «Про державний бюджет України на 2024 рік» та, пункту 11 розділу «Прикінцеві положення» Закону України від 19 листопада 2024 року № 4059-IX «Про державний бюджет України на 2025 рік», суперечать нормам статті пункту 2 статті 22, 58 Конституції України.

Конституційний Суд України у Рішенні від 28 серпня 2020 року № 10-р/2020 також наголосив на тому, що скасування чи заміна законом про Державний бюджет України обсягу прав і гарантій та законодавчого регулювання, передбачених у спеціальних законах, суперечать статті 6, частині 2 статті 19, статті 130 Конституції України (абзац третій пункту 4 мотивувальної частини).

Оскільки суб'єкти цього звернення обмежені у захисті свого права, на підставі викладеного,

ПРОСИМО:

1. звернутись з конституційним поданням до Конституційного Суду України з щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзацу другого, пункту 12 розділу «Прикінцеві положення» Закону України від 09 листопада 2023 року № 3460-IX «Про державний бюджет України на 2024 рік, яким встановлено, що надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 2 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 30 відсотків посадового окладу.

2. З метою відновлення конституційних гарантій певної категорії державних службовців доповнити/унормувати Закон України «Про державну службу» №889-VIII положеннями, якими визначити компенсаторний механізм щодо державних службовців, які перебували/перебувають на державній службі до впровадження нової системи оплати праці на основі класифікації посад, та мали граничну вислугу років у 50 відсотків посадового окладу станом на 01 квітня 2025 року.

Про прийняті рішення просимо повідомити авторів звернення за адресою: inbox@ct.mk.court.gov.ua