

С. В. ВЕНЕДІКТОВ

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

С. В. ВЕНЕДІКТОВ

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

Друге видання, перероблене і доповнене

Київ
ДІА • 2024

УДК 349.2(477)
В29

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(протокол № 11 від 30 січня 2024 року)*

Рецензенти:

С.В. Вишновецька — завідувачка кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
докторка юридичних наук, професорка;

О.М. Рим — професорка кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка, докторка юридичних наук,
професорка;

М.М. Шумило — керівник секретаріату Вищої ради правосуддя,
доктор юридичних наук, старший науковий
співробітник.

Венедіктов С. В.

В29 Трудове право України: підручник. — 2-ге вид., переробл. і допов.
Київ: ДІА, 2024. 228 с.

ISBN 978-617-7785-53-7

В підручнику розглянуті ключові питання загальної частини трудового права (поняття, принципи, предмет, метод, функції, система, джерела та ін.), а також інститути особливої частини, такі як трудовий договір, робочий час та час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, матеріальна відповідальність, охорона праці та трудові спори. При розкритті специфіки загальної та особливої частин трудового права здійснено не тільки аналіз положень національного законодавства про працю, але й наводяться приклади відповідних міжнародних стандартів, зарубіжного законодавства, а також сучасної судової практики.

Для науковців, аспірантів, студентів, юристів-практиків, а також інших осіб, яких цікавлять питання трудового права.

УДК 349.2(477)

*Моєму батькові і вчителю —
доктору юридичних наук, професору
Валентину Семеновичу Венедіктову
присвячується*

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ	—	Верховна Рада України
ЄС	—	Європейський Союз
ЄСПЛ	—	Європейський суд з прав людини
КЗпП	—	Кодекс законів про працю України
КМУ	—	Кабінет Міністрів України
КСУ	—	Конституційний Суд України
КТС	—	комісія по трудових спорах
КУпАП	—	Кодекс України про адміністративні правопорушення
КЦС ВС	—	Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду
МКП	—	Міжнародна конференція праці
МОП	—	Міжнародна організація праці
НСПП	—	Національна служба посередництва і примирення
ООН	—	Організація Об'єднаних Націй
ПВТР	—	правила внутрішнього трудового розпорядку
ЦПК	—	Цивільний процесуальний кодекс України

ПЕРЕДМОВА

Трудове право слід віднести, мабуть, до однієї з найсоціальніших з-поміж сучасних галузей права України, адже воно регулює не лише трудові відносини з виробництва матеріальних і духовних благ, а й забезпечує реалізацію соціально-економічних прав працюючої особи. Трудові правовідносини охоплюють колосальну кількість людей, які подекуди формують кардинально різні верстви населення. Як правило, свій перший трудовий договір ми укладаємо ще в юному віці, натомість перестаємо працювати, досягнувши вже поважної старості. Все це покладає велику відповідальність на трудове право в частині доступності та зрозумілості конструкції його норм, поступового та виваженого розвитку, а також урахування інтересів усіх учасників відносин сфери праці — держави, в особі відповідних органів, працівників та роботодавців.

Становлення трудового права в нашій державі не можна назвати легким. Воно відбувалося під впливом яскравих, але часом дуже складних історичних етапів, для яких характерними були капіталізм, комунізм, період “перебудови”, перехід до ринкової економіки тощо. Навіть за сьогоденніших умов, коли трудове право в Україні слід вважати вже досить стійким та добре пристосованим до існуючих реалій ринкових відносин, стрімкий розвиток технологій, а також непередбачувані глобальні фактори, як-от, пандемія COVID-19 у 2020–2023 роках або військова агресія Російської Федерації, ставлять перед ним нові виклики, що зумовлюють подальшу неминучу еволюцію його норм.

Загалом вітчизняне трудове право зберігає, так би мовити, традиційний підхід, згідно з яким трудові правовідносини, юридичним фактом виникнення яких є трудовий договір, виступають основним інструментом, за допомогою якого ті, хто працює, отримують доступ до ключових прав і гарантій у сфері праці. При цьому, історично, центральне місце в регулюванні відносин, які складають предмет трудового права, належить законодавству, а договірна складова відіграє другорядне значення. Той факт, що КЗпП, який складає основу трудового законодавства, був прийнятий ще у 1971 році, тобто в часи, коли Україна була частиною Радянського Союзу, досить часто використовується як привід для його критики за застарілість положень та їх невідповідність реаліям сучасного світу праці. Цю критику можна назвати справедливою лише частково з огляду на те,

що з моменту ухвалення КЗпП до нього вносили зміни понад 170 разів, і окремі з цих змін мали доволі системний характер. Проте, незважаючи на цю обставину, питання комплексного реформування трудового законодавства час від часу активно підіймається в країні. Цей чинник не залишився поза увагою при написанні цього підручника, метою якого автор ставить не лише ознайомлення читача з існуючими особливостями трудового права України, але й забезпечення його відповідним обсягом знань, які б дозволили впевнено орієнтуватися у майбутніх можливих змінах правового регулювання трудових відносин.

Звертаючись безпосередньо до змісту підручника, хотілось би зазначити, що він має класичну побудову та складається з одинадцяти розділів, перші два з яких торкаються питань теорії трудового права, подальші розкривають окремі аспекти реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У підручнику можна знайти аналіз національного законодавства про працю, а також окремі приклади сучасної судової практики та зарубіжного трудового права. При цьому, автор намагався не зловживати увагою Читача та не виходив за межі лаконічності під час висвітлення матеріалу, розуміючи, що забезпечення доволі великим обсягом інформації, попри свій добрий намір, може певною мірою обтяжити успішне сприйняття такої фундаментальної галузі права, як трудове право України.

Сподіваюсь, цей підручник стане шановному Читачеві у пригоді не тільки в освітньому процесі, але й при застосуванні отриманих знань і навичок у практичній діяльності, а також у повсякденному житті.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Передумови виникнення та особливості становлення трудового права

Безперечно, вивчення будь-якої сучасної галузі права є неможливим без аналізу еволюції норм, присвячених регулюванню суспільних відносин, що становлять її предмет. Стародавні філософи доречно зауважували — *multum egerunt, qui ante nos fuerunt, sed non peregerunt*, підкреслюючи тим самим, що які б не були здобутки наших пращурів, попри їх значущість та величність, вони все одно з часом потребують свого вдосконалення. Наведені слова можна кореспондувати і до трудового права — без дослідження засад його виникнення і подальшого аналізу історичного розвитку, неможливо з'ясувати правову природу та знайти ключ до його розуміння і узагальнення в сучасних реаліях суспільного життя.

Якщо зробити екскурс в історію людства, то можна побачити, що праця у загальному її розумінні супроводжувала нас на всіх етапах розвитку та існування цивілізації. І якою б вона не була — простою чи складною, самостійною чи найманою, індивідуальною чи колективною, відносини, що виникають між особами з приводу її застосування, завжди потребують певного способу регулювання. Якщо під час здійснення перших кроків формування соціуму ці відносини реалізовувалися на межі рефлексів, потім підпадали під сферу звичаїв, то надалі, з виникненням перших держав, з'явилася потреба впорядкувати їх за допомогою такого універсального засобу, як право.

У наш час трудове право обіймає одну з провідних позицій у правовій системі будь-якої соціально й економічно розвиненої держави світу, однак такий стан справ склався далеко не відразу. Незважаючи на те, що трудова діяльність завжди була притаманна людині, як самостійна галузь трудового права сформувалося за мірками історії відносно недавно.

Зрозуміло, що чіткої дати виникнення трудового права не існує, фактично воно утворилося як галузь права тоді, коли з'явились перші систематизовані норми, які дозволили закріпити в певну правову оболонку відносини, що регулюють суспільний процес праці. У свою чергу, якщо розглянути проміжок часу, який передував окресленим обставинам, то можна побачити, що правове регулювання пов'язаних з працею відносин відбувалося фактично на будь-якому етапі розвитку людства. Проте особливий інтерес у цьому випадку викликають три історичні періоди: Античність, Середньовіччя та Новий час.

■ Античність

Яскравою складовою античного світу є Стародавній Рим, право якого послужило в подальшому основою формування та розвитку систем права для багатьох сучасних держав. Для Стародавнього Риму характерним був розподіл суспільства на вільних громадян та рабів, праця яких регулювалася виключно нормами приватного цивільного права. При цьому, відносини “господар–раб” ототожнювалися римським правом з відносинами господаря і його речі (*res mancipi*), що передбачало можливість здійснення стосовно раба всіх правомочностей, які становлять право власності, — володіння, користування, розпорядження — аж до знищення раба, тобто умертвіння. Тому жодних правовідносин, ані трудових, ані будь-яких інших, учасниками яких були б раб і його господар, у той історичний період не виникало. У свою чергу, слід зазначити, що в окремих випадках раб все ж таки мав можливість виступати суб'єктом певних правовідносин. Так, наприклад, у разі призначення раба його господарем в якості розпорядника товарами на ринку, він виступав як суб'єкт правовідносин, обумовлених укладенням договорів купівлі-продажу (*emptio et venditio*) цих товарів.

Відносини, пов'язані з особистим наймом вільних громадян, у Стародавньому Римі насамперед реалізовувались на рівні договору найму послуг — *locatio conductio operarum*. За цим договором одна сторона — особа, яка найнялася (*locator*), брала на себе зобов'язання виконати особисто, без передоручення, на користь іншої сторони — наймача (*conductor*) певні послуги, натомість останній зобов'язувався сплатити за вказані послуги винагороду. Договір укладався як на чітко визначений термін, так і міг мати безстроковий характер. При цьому, обидві сторони договору були наділені правом у будь-який час його розірвати. Сторона,

яка надавала послуги за договором, перебувала у певній особистісній залежності від наймача і в рабовласницькому Стародавньому Римі прирівнювалася майже до стану раба, незважаючи на те, що відносилась до вільних громадян та отримувала за свою працю винагороду. При цьому, в деяких випадках ставлення до таких найманих робітників було набагато гіршим ніж до рабів, адже останні належали наймачеві, і тому цілком природно, що він намагався зберігати їхню працездатність, наприклад, для найбільш тривалого використання або подальшого вигідного ринкового перепродажу. Проте слід ще раз наголосити, що застосування вільної праці в Стародавньому Римі не набуло істотного розвитку, що було зумовлено в кінцевому підсумку природою рабовласницького суспільства того часу, в якому саме раб виступав як основна робоча сила.

Стародавньому Риму також був притаманний досить цікавий поділ праці на інтелектуальну і фізичну. Наприклад, тривалий час представники інтелектуальних професій (вчителі, лікарі, юристи, перекладачі та ін.) не отримували фіксованої та чітко визначеної винагороди за свої послуги. Це було пов'язано з тим, що для римлян оплачуваною вважалася насамперед фізична праця (наприклад, праця ремісників або будівельників), розумова ж діяльність, яка потребувала відповідних наукових знань, вважалася такою, що не могла бути попередньо матеріально оціненою, і здебільшого була доступною лише заможним громадянам, котрі не бажали ставити себе в один ряд зі звичайними робітниками. Для вказаних осіб винагородою за інтелектуальну працю вважався гонорар (від лат. *honorarium* — винагорода за послугу) — подарунок, що характеризувався добровільністю його надання та попередньо не обумовлювався. Як правило, гонорар не виражався в грошовій формі, а полягав в обдаровуванні особи певними речами (коштовностями, рабами, олією, тканинами та ін.) на знак вдячності. Проте з розширенням Римської Імперії, що зумовлювало “надходження” носіїв інтелектуальної праці з приєднаних до неї територій, ситуація поступово почала змінюватись і гонорар перетворився на чітко обумовлену винагороду у грошовій формі.

■ Середньовіччя

На відміну від античного світу, де працю здебільшого розглядали як майнову категорію, для періоду Середньовіччя характерним було її ототожнення винятково з особою того, хто працює. Цей історичний період позначився розквітом цехового виробництва. Саме в цехах — про-

фесійних об'єднаннях ремісників, праця отримала чітку регламентацію та ієрархію підпорядкування. Внутрішню основу цехового виробництва складали відносини “майстер — підмайстер”. Аналізуючи наведені відносини, слід зазначити, що для них був притаманний нестійкий характер, адже вони були зорієнтовані на подальший професійний розвиток людини та перетворення її на кваліфікованого ремісника (майстра). Зазвичай таке перетворення займало досить тривалий проміжок часу і закінчувалося екзаменом, під час якого підмайстер власним коштом створював за всіма правилами цеху зразковий виріб, що в ті часи дістав назву шедевру. Незважаючи на те, що середньовічні цехові статuti, ототожнюючи особистість майстра з учителем або, навіть, головою сім'ї, фактично акцентували увагу на відносинах адміністративного або сімейного права, вони також закріплювали положення, в яких можна було простежити певні елементи, характерні для трудового права. Як приклад в цьому випадку доречно навести регламентування тривалості робочого часу і часу відпочинку, спільної відмови від виконання роботи (своєрідне уособлення сучасних страйків), вирішення пов'язаних із трудовою діяльністю спорів та ін. Окрім цехового виробництва, регулювання праці в період Середньовіччя було пов'язане з таким явищем, як акт комендації (від лат. *commendare* — ввіряти), згідно з яким економічно і соціально незахищена, але вільна людина просила заступництва у могутньої і заможної особи, як правило, крупного землевласника. Слід зазначити, що в цьому випадку акт комендації надавав фактично необмежену владу феодалу над людиною, яка перебувала в особистій і матеріальній залежності від нього.

■ **Новий час**

Цей період був зумовлений соціальним чинником, коли в економічно і соціально розвинених країнах того часу було сформовано такі умови, за яких переважна більшість громадян стали формально вільними людьми. Зазначена обставина була викликана чисельними буржуазно-демократичними революціями, що спалахували в світі протягом XVII–XVIII століть. Саме у ті часи більшість соціуму з об'єкта права перетворилась у його суб'єкт, проте, з певним уточненням, — соціально незахищений суб'єкт права, фактично позбавлений будь-яких майнових засобів до існування та забезпечення своєї родини, крім невід'ємної від нього здатності до праці та, що важливо, права на працю.

Одним із перших законодавчих актів, юридично визнававших право на працю в період Нового часу, була Конституція Франції 1848 року. Стаття 13 наведеного нормативно-правового акта наголошувала на тому, що: “Конституція гарантує громадянам свободу праці та підприємництва. Суспільство заохочує і стимулює розвиток праці за допомогою безоплатної початкової освіти, професійного навчання, рівноправних відносин між роботодавцями та працівниками, страхових, кредитних і сільськогосподарських установ, добровільних асоціацій, а також за допомогою організації державою, департаментами й комунами громадських робіт, які забезпечують працевлаштування незайнятих осіб; суспільство надає допомогу покинутим дітям, знедоленим і літнім людям, які потребують допомоги та чий сім’ї не в змозі їм допомогти”.

Переломним моментом для появи трудового права слід назвати промислову революцію¹, яка тривала упродовж XVIII–XIX століть і для якої характерним був поступовий перехід від ремісництва до масового фабричного виробництва. Саме завдяки промисловій революції великій кількості людей стало легше отримувати роботу й, відповідно, забезпечувати себе та свою родину засобами для існування. Цьому сприяли передусім два фактори: а) поступовий відхід від певної залежності в пошуку роботи від торгово-ремісничих корпорацій; б) можливість працювати протягом усього календарного року, а не лише в період певного (насамперед, сільськогосподарського) сезону.

У свою чергу, для промислової революції характерним був й “зворотний бік медалі”, що полягав насамперед у суттєвому збільшенні робочого навантаження на працюючих. Так, завдяки запровадженню штучного освітлення на фабриках тривалість щоденної робочої зміни значно зросла. Відповідно робочий день у промисловості міг подекуди дорівнювати 16 годин, враховуючи широке застосування шестиденного або навіть семиденного робочого тижня. При цьому, незважаючи на те, що в окремих країнах перші спроби впорядкувати на законодавчому рівні тривалість щоденного робочого часу простежуються ще на початку XIX століття (як приклад можна навести встановлення 8-годинного

¹ Термін “промислова революція” був введений у науковий ужиток видатним французьким економістом середини XIX століття – Жеромом-Адольфом Бланкі (1798–1854), у дослідженнях якого, у тому числі, порушувалася проблематика наявного в ті часи становища фабричних робітників і наголошувалося на необхідності міжнародно-правового регулювання праці.

нормативу робочого часу на день у Великій Британії для дітей віком 9–13 років та 12-годинного робочого часу для дітей віком 13–18 років), такі спроби все ж таки не можна вважати ефективними, адже вони не мали системного характеру та не встановлювали належних механізмів контролю та відповідальності.

Nota bene. *Починаючи з середини XIX століття використання дитячої праці на фабриках стало поступово скорочуватися навіть без додаткового державного втручання. Ця обставина була викликана передусім технологічним фактором, а саме, запровадженням у промисловості більш складних механізмів, працювати з якими діти вже не мали можливості.*

Вивільнення великої кількості робочої сили із сільської місцевості та її локальне зосередження у великих містах призводило нерідко до її знецінення, зумовленого перевищенням пропозиції над попитом. Як приклад можна навести працю докерів Великої Британії у XIX столітті, що заклала основу для виникнення у майбутньому трудових договорів з нефіксованим робочим часом. У ті часи цей вид трудової діяльності супроводжувався численними зловживаннями, спричиненими постійним зростанням конкуренції, а велика кількість робітників у середовищі з невеликим обсягом роботи призводила до колосальних маніпуляцій з боку тих, хто наймав людей для розвантаження і перенесення вантажів. Робота в доках розподілялася за системою “виклику”, коли багато сотень чоловіків заганялися за огорожені дерев’яні майданчики для того, щоб отримати лише 20–30 квитків. Вхід у доки дозволявся тільки тим, у кого були такі квитки, при цьому робота могла тривати не тільки цілий день, а й годину. У зв’язку з надлишком робочої сили погодинна оплата праці різко зменшилась, а нестабільність роботи була такою, що тоді як докер у 1872 році приносив додому в середньому 24 шилінги, його колега в 1888 році — в середньому лише сім шилінгів. Ці умови призвели до крайньої бідності та нужденності, що надалі вилились у великий страйк 1889 року, під час якого профспілки успішно боролися за стабільну зайнятість докерів і кращу оплату їхньої праці. Бен Тіллетт, один із докерів, які очолювали цей страйк, пізніше писав про атмосферу за майданчиками, коли очікували викликів: “Рвали пальто, плоть та навіть вуха. Сильні буквально кидалися через голови своїх товаришів та билися... крізь поштовхи ногами, кулаками, прокльонами юрмилися

до поручнів “клітки”, яка тримала їх, як щурів, — божевільних людських щурів, які бачили їжу у квитках”¹.

Варто наголосити, що промислова революція, яка зумовила широке застосування механічного обладнання, поставила на зовсім інший рівень вимоги до працюючих, від яких вже не вимагалася професійна майстерність, характерна для цехового ремісництва. Цей фактор, у зв’язку з недостатньою кваліфікацією та підготовленістю працівників, призводив до зростання випадків виробничого травматизму, а також псування устаткування роботодавців, що згодом зумовило появу перших нормативно-правових актів, присвячених врегулюванню питань охорони праці та трудової дисципліни. Подальший розвиток законодавства у цьому напрямі й послужив основою для формування наприкінці XIX та на початку XX століть нової галузі права — трудового, і відповідно нових правовідносин — трудових.

Цей проміжок часу характеризувався перебуванням території Східної і Центральної України в складі Російської імперії, а Західної України в складі Австро-Угорщини. Серед центральних нормативно-правових актів того часу, що торкалися питань сфери праці, доцільно виокремити Правила про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників Російської імперії від 1886 року, а також Промисловий кодекс Австро-Угорщини, до якого 1885 року було внесено зміни в частині регулювання особливостей праці жінок і неповнолітніх. Подальший вплив на становлення трудового права на території України здійснювали нормативно-правові акти Української Народної Республіки, Тимчасового уряду Росії та Польської Республіки. Як приклади в цьому випадку слід навести: Третій Універсал Української Центральної Ради від 1917 року, яким було проголошено встановлення на всіх підприємствах 8-ми годинного робочого дня; затвердження Тимчасовим урядом Росії у 1917 році Положення про примирні камери і третейські суди, що створювалися для вирішення трудових спорів; проголошення у ст. 103 Конституції Польської Республіки від 1921 року заборони залучення до праці дітей віком до 15 років, жінок до робіт у нічний час, а також праці молодих робітників у галузях промисловості, які негативно позначаються на їхньому здоров’ї.

¹ Greer R. History repeating: zero-hours contracts and the strike of 1889. URL: <https://www.opendemocracy.net/en/opendemocracyuk/1888/>

Сучасне трудове право України сформовано передусім на підґрунті радянського трудового права, для якого були характерними: зосередження уваги на централізованому (державному) регулюванні праці, жорсткий вплив партійної ідеології на всі аспекти реалізації трудових правовідносин, формально гарантований високий рівень дотримання прав трудящих та ін. Водночас у деяких випадках радянське законодавство в частині регулювання праці являло собою своєрідний оксюморон. Як приклад доречно навести проголошений на конституційному рівні принцип свободи праці, “посилений” кримінальною відповідальністю за дармоїдство. Так, ст. 14 Конституції Української РСР 1978 року закріплювала, що: “Джерелом зростання суспільного багатства, добробуту народу і кожної радянської людини є вільна від експлуатації праця радянських людей. Відповідно до принципу соціалізму “Від кожного — за здібностями, кожному — за працею” держава здійснює контроль за мірою праці і споживання”. Однак, при цьому положення ст. 214 Кримінального кодексу Української РСР, крім вказівки на неприпустимість бродяжництва та жебрацтва, встановлювали також й відповідальність (позбавлення волі на строк від одного до двох років або виправні роботи на той самий термін) за “інший паразитичний спосіб життя”. Під наведеною категорією радянське законодавство визначало тривале, понад чотири місяці підряд або понад чотири місяці в цілому протягом року, проживання повнолітньої працездатної особи на нетрудові доходи з ухиленням від суспільно корисної праці.

Першим кодифікованим актом, який комплексно врегульовував трудові відносини радянського періоду, слід назвати Кодекс законів про працю РСФРР від 1918 року¹. Цей нормативно-правовий акт серед іншого містив положення щодо: обов’язкової загальнодоступності його тексту в усіх підприємствах та установах; встановлення строку випробування залежно від кваліфікації працюючого; тривалості робочого часу, який не міг перевищувати вісім годин на день і сім годин вночі; щорічної відпустки, яка становила один місяць. Водночас поряд із цими ініціативами Кодекс являв собою наочне віддзеркалення тих складних в усіх відношеннях часів: закріплюючи обов’язкову трудову повинність

¹ Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю РСФРР від 1918 року формально не діяв на території сучасної України (УРСР стала частиною СРСР лише 30 грудня 1922 року), положення наведеного кодифікованого акта мали важливе значення для подальшого розвитку українського трудового законодавства радянського періоду.

для всіх громадян у віці 16–50 років; зобов'язуючи особу зі статусом безробітного фактично безпечливо погоджуватися на запропоновану їй роботу; надаючи можливість оплати праці продуктами харчування або забезпеченням помешканням для проживання; забороняючи оплачувану діяльність під час перебування у щорічній відпустці.

Слід зазначити, що Кодекс законів про працю РСФРР 1918 року проіснував досить нетривалий період і через декілька років був замінений більш ліберальним нормативно-правовим актом — Кодексом законів про працю РСФРР від 1922 року. Цього ж року, на основі положень наведеного Кодексу, було введено в дію Кодекс законів про працю УРСР, який проіснував у країні майже п'ятдесят років. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю УРСР від 1922 року продовжував політику посиленого державного втручання у сферу регулювання трудових відносин, він все ж таки містив більш м'які положення по відношенню до працюючих, порівняно з нормами Кодексу 1918 року. Наприклад, застосування трудової повинності в ньому вже розглядалося як виняток і мало місце лише у випадках, пов'язаних із боротьбою зі стихійними лихами або виконанням найважливіших державних завдань¹. Крім того, Кодексом визначався принцип недійсності умов трудового договору (якщо такі умови погіршували становище працівника порівняно з чинним законодавством), обмежувалася одним роком тривалість строкових трудових договорів, деталізувалися питання припинення трудових правовідносин, встановлювалися окремі глави, присвячені колективним договорам, гарантіям та компенсаціям, професійному навчанню, праці жінок і неповнолітніх тощо.

¹ Така категорія, як “трудова повинність” дістала свого правового регулювання і в сучасному законодавстві України. Відповідно до статей 8 та 20 Закону України “Про правовий режим воєнного стану”, в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями можуть запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. У процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо.

Nota bene. У положеннях Кодексу законів про працю УРСР від 1922 року простежувався доволі виразний поділ праці на інтелектуальну та фізичну, який, до речі, проіснував у радянському трудовому праві майже до кінця 80-х років XX століття. Як приклад у цьому випадку доречно навести положення Кодексу, які встановлювали для жінок, що були зайняті фізичною працею, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 16 тижнів (вісім тижнів до і вісім тижнів після пологів), а для жінок, що були зайняті конторською та розумовою працею, — 12 тижнів (шість тижнів до і шість тижнів після пологів).

Наступним важливим етапом розвитку трудового права слід назвати прийняття на початку 70-х років XX століття Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а також Кодексу законів про працю УРСР, який залишається чинним в Україні й дотепер. Надалі, після здобуття нашою державою незалежності у 1991 році, в Україні простежується тенденція щодо конкретизації регулювання праці на рівні спеціальних законів. Так, в 90-х роках минулого століття були прийняті: Закон України “Про охорону праці” (1992 рік), Закон України “Про колективні договори і угоди” (1993 рік), Закон України “Про оплату праці” (1995 рік), Закон України “Про відпустки” (1996 рік), Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998 рік) та ін. Наведені закони і досі залишаються чинними, не зазнавши при цьому принципових змін.

Трудове право України XXI століття характеризується подальшим розширенням кола нормативно-правових актів у сфері праці, насамперед, законів. В цьому випадку доречно виділити: Закон України “Про соціальний діалог в Україні” (2010 рік), Закон України “Про професійний розвиток працівників” (2012 рік), Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” (2012 рік), Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (2022 рік), Закон України “Про колективні угоди та договори” (2023 рік)¹. Крім того, саме на цей період припадають активні спроби законодавця замінити чинний КЗпП більш сучасним нормативно-правовим актом. Так, відповідні проекти кодифікованих актів і спеціальних законів розроблялися у 2003, 2009, 2011, 2015, 2019, 2020, 2022 та 2024 роках.

¹ Наведений Закон покликаний замінити чинний наразі Закон України “Про колективні договори і угоди”, який втратить чинність через шість місяців із дня припинення або скасування воєнного стану.

Серед зазначеного перспективного законодавства помітно вирізняється проєкт Закону України “Про працю”, що був ініційований КМУ наприкінці 2019 року. Продиктований ідеями лібералізації трудового законодавства, цей законопроект налічував всього 98 статей та характеризувався: відходом від традиційної кодифікації законодавства у сфері праці, зниженням рівня державного втручання у відносини між працівником та роботодавцем, визнанням трудового договору основним джерелом регулювання індивідуальних трудових правовідносин, спрощенням процедури розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та ін.

1.2 Поняття та принципи трудового права

За загальним правилом трудове право прийнято розглядати як галузь права у системі права України, як науку та як навчальну дисципліну. Трудове право України *як галузь права* — це система встановлених або санкціонованих державою правових норм, що регулюють трудові та тісно пов’язані з ними відносини. Трудове право *як науку* формують доктринально обґрунтовані судження та висновки, що стосуються проблемних аспектів правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин, а також шляхів їх можливого вирішення. Трудове право *як навчальна дисципліна* являє собою систему знань про трудове право, що формується трудовим законодавством, позиціями науковців, правозастосовною та судовою практикою.

Під *принципами трудового права* необхідно розуміти закріплені в національному законодавстві основоположні керуючі засади (ідеї), що виражають сутність трудового права та напрями реалізації трудових правовідносин та тісно пов’язаних з ними відносин. Особливістю принципів трудового права є те, що вони безпосередньо не встановлюють конкретних правил поведінки його суб’єктів, але при цьому визначають загальну спрямованість такої поведінки, а також основні тенденції подальшого розвитку трудового законодавства.

Систему принципів трудового права формують:

1. *Загальні принципи права*, які будучи закріпленими в положеннях Конституції України, а також обов’язкових для нашої держави міжнародно-правових документах, діють в усіх галузях права. До загальних принципів права відносяться принципи: законності, гуманізму, рівності, соціальної справедливості та недискримінації.

2. *Міжгалузеві принципи*, що проявляються в нормах, які діють у декількох галузях права, об'єднаних між собою певною родовою спорідненістю. Так, наприклад, закріплений у ст. 3 Цивільного кодексу України принцип свободи договору є притаманним також і для трудового права, в якому він розкривається через надання сторонам трудового договору права самостійно визначати його умови, у межах, не заборонених законом. Проте специфіка трудового права полягає в тому, що у випадку, коли питання праці стають предметом переговорів по суті двох нерівних сторін — працівника і роботодавця, такі переговори забезпечуються відповідними правовими гарантіями для менш захищеної сторони, тобто для працівника. Ще одним прикладом міжгалузевих принципів слід навести принципи гласності та змагальності сторін, які передбачені як ст. 2 ЦПК, так і п. 1.6 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом НСПП від 01.12.2020 № 68.

3. *Галузеві принципи трудового права* — це закріплені в спеціальних актах законодавства основоположні керуючі засади (ідеї), що виражають лише притаманні трудовому праву напрямки реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. До основних галузевих принципів трудового права слід віднести:

- свободу праці, а також заборону примусової праці;
- поєднання державного та договірного регулювання трудових відносин;
- недопущення погіршення становища працівника шляхом зниження гарантій, передбачених колективним договором, угодою або актом законодавства більш високого рівня (принцип *in favorem*);
- рівність прав і можливостей працівників;
- забезпечення захисту від необґрунтованого розірвання трудового договору;
- забезпечення права кожного на справедливі умови праці;
- матеріальне забезпечення працівника при настанні тимчасової непрацездатності;
- забезпечення права кожного на своєчасну та в повному розмірі виплату заробітної плати, а також на рівну винагороду за працю рівної цінності;
- дотримання дисципліни праці та підпорядкування відповідному правовому режиму та ін.

1.3 Предмет і метод трудового права

Трудове право України наділене властивим тільки йому предметом правового регулювання, до якого входять певні суспільні відносини, що регулюються цією галуззю права. Суспільні відносини, що складають предмет трудового права, поділяються на безпосередньо трудові правовідносини, а також на тісно пов'язані з ними відносини.

Трудові правовідносини — це врегульовані нормами права суспільні відносини, що виникають між працівником та роботодавцем, з приводу особистого та оплатного виконання працівником певного виду роботи, в інтересах та під контролем роботодавця. Трудові правовідносини фактично виступають базовими відносинами для трудового права, оскільки за їх відсутності не можуть виникати й інші, тісно пов'язані з трудовими відносини. Трудові правовідносини складають ядро (основу) трудового права, а їх елементами виступають права та обов'язки, що природно виникають для сторін трудових правовідносин — працівника та роботодавця. Зазначений висновок можна зробити, проаналізувавши ч. 1 ст. 21 КЗпП, зі змісту якої виходить, що індивідуальні трудові правовідносини виникають на підставі двосторонньої угоди між працівником та роботодавцем — юридичною або фізичною особою. Отже, індивідуальні трудові правовідносини характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником та роботодавцем, їх головною метою є виконання працівником певної трудової функції.

Водночас двосторонність трудових правовідносин не завжди є абсолютною, про що нам вказує така нестандартна форма зайнятості, як запозичена праця, або як її ще називають — багатосторонні трудові правовідносини. В Україні запозичена праця знаходить своє розкриття в положеннях ст. 39 Закону України “Про зайнятість населення”, які врегульовують діяльність суб'єктів господарювання — роботодавців, що наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Виходячи із змісту цієї статті Закону України “Про зайнятість населення”, обов'язки роботодавця по відношенню до окремого працівника розподіляють фактично дві особи: роботодавець-агент та роботодавець-користувач. Таким чином, для запозиченої праці характерним є наявність трьохсторонньої моделі “роботодавець — працівник — роботодавець”, замість традиційної двосторонньої моделі “роботодавець — працівник”.

До ознак трудових правовідносин відносяться:

1. *Організаційна ознака*, яка полягає в тому, що трудові правовідносини зумовлюють підлеглість працівника внутрішньому трудовому розпорядку, дотримання встановленого робочого часу та часу відпочинку, трудової дисципліни, вимог охорони праці, виробничих процесів, розпоряджень роботодавця. Історично зазначена ознака асоціювалася з такою категорією, як господарська влада роботодавця. Наприкінці XIX століття саме наведена категорія була тим важелем, що дозволив відмежуватися галузі трудового права від цивільного права. При цьому, в процесі цього відмежовування були запозичені й деякі приватноправові принципи, наприклад, принцип свободи договору, що підкріплюється на цей час конституційними положеннями про свободу праці. Однак, сьогодні вже не можна казати, що підписуючи трудовий договір, працівник сам піддає себе під господарську владу роботодавця — він тільки визначає для себе сукупність прав та обов'язків по відношенню до роботодавця. Теж саме, до речі, робить й роботодавець. Змістом трудового договору виступають відповідні умови, які попередньо погоджуються сторонами до його укладення. Трудові правовідносини породжують права та обов'язки сторін, а внутрішній трудовий розпорядок надає право роботодавцю застосовувати або не застосовувати заходи впливу на працівника з метою стимулювання виконання ним своїх обов'язків.

2. *Матеріальна ознака* трудових правовідносин характеризується обов'язковістю винагороди за працю, право на своєчасне одержання якої є конституційним правом, передбаченим у ст. 43 Конституції України, яке в подальшому деталізовано в положеннях КЗпП, Закону України “Про оплату праці”, а також інших нормативно-правових актів. Слід зазначити, що гарантованість матеріального забезпечення працівника існує і в той час коли він фактично не виконує свої обов'язки, знаходячись, наприклад, у щорічній відпустці, або будучи звільненим від виконання роботи у зв'язку з непрацездатністю. Крім того, оплаті підлягає й час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину. Наведена особливість вказує на аліментарний характер трудових правовідносин.

3. *Особиста ознака* трудових правовідносин за загальним правилом встановлює зв'язок між роботою, що виконується, та особою працівника. Стаття 30 КЗпП визначає обов'язок працівника щодо особистого

виконання дорученої йому роботи. Також з особою працівника пов'язані, наприклад, заохочення за сумлінну працю, стягнення за порушення трудової дисципліни, матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків, тощо.

Nota bene. У зв'язку з тим, що в трудовому законодавстві України й досі не знаходять відображення поняття та ознаки трудових правовідносин, важливу роль у встановленні факту їх існування відіграють положення Рекомендації МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198). Саме на рівні наведеної Рекомендації узагальнені ознаки трудових правовідносин, до яких відносяться: виконання роботи відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони, інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства, виконання роботи особисто та в інтересах іншої особи, періодична виплата винагороди, наявність права на щотижневий вихідні дні та ін. Крім того, Рекомендація встановлює вимоги до національної політики, спрямованої на гарантування ефективного захисту працівників, що виконують роботу в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

Трудовим правовідносинам притаманна певна уніфікованість, але це не свідчить про те, що вони є однаковими для усіх працюючих. Адже якою різноманітною є праця, такими різноманітними виступають і відносини у сфері її застосування. Окрему увагу в даному випадку слід звернути на таку категорію, як *нестандартні форми зайнятості*. Ця категорія не має юридичного визначення на рівні українського законодавства, а також у міжнародних стандартах. Але, незважаючи на наведену обставину, термін “нестандартні форми зайнятості” отримав широке застосування як на доктринальному рівні, так і на практиці, наприклад, у діяльності МОП. Під нестандартними формами зайнятості слід розуміти різновид оплачуваної трудової діяльності, що реалізується здебільшого в межах законодавства про працю, але з відступом від критеріїв, притаманних так би мовити традиційним трудовим правовідносинам, тобто таким, що передбачають виконання роботи повний робочий день, на постійній основі, під безпосереднім керівництвом одного роботодавця, у належному йому приміщенні, з підпорядкуванням ПВТР та включенням в трудовий колектив. Таким чином, для нестандартних форм зайнятості

не завжди можуть бути притаманними стабільність, безперервність, виконання роботи в межах повного робочого часу та чітке підпорядкування трудовому законодавству. До нестандартних форм зайнятості відносяться: 1) трудові правовідносини, що виникають на підставі трудових договорів строкового характеру; 2) робота на умовах неповного робочого часу та робота за викликом (трудові договори з нефіксованим робочим часом); 3) запозичена праця (багатосторонні трудові правовідносини); 4) надомна та дистанційна робота; 5) робота з використанням цифрових платформ; 6) прихована зайнятість та залежна самозайнятість.

Тісно пов'язані з трудовими відносинами є похідними правовідносинами, які, на відміну від трудових, в трудовому праві відіграють допоміжне значення. Такі відносини взаємопов'язані та взаємообумовлені, однак при цьому, вони не є однаковими за своїм змістовим навантаженням та суб'єктивним складом. Основним завданням тісно пов'язаних з трудовими відносин є регулювання зв'язків, що обумовлюють істотний вплив на трудові правовідносини як під час їх реалізації, так і при виникненні або існуванні в минулому. Таким чином, тісно пов'язані з трудовими відносинами відіграють серйозну роль в подальшому визначенні змісту трудових правовідносин, і, навпаки, — саме трудові правовідносини визначають тісно пов'язані з трудовими відносинами і обумовлюють їх існування.

Ще однією ознакою безпосередньо трудових правовідносин, що відрізняє їх від тісно пов'язаних з трудовими відносинами, є те, що в трудових правовідносинах права та обов'язки здебільшого визначаються їх сторонами. У свою чергу, у тісно пов'язаних з трудовими відносинами в деяких випадках має місце чітке державне втручання (наприклад, при розгляді індивідуальних трудових спорів у судовому порядку). При цьому, учасники трудових і тісно пов'язаних з ними відносин в деяких випадках збігаються. Так, працівник є суб'єктом не лише трудових правовідносин, але і всіх інших відносин, в яких він бере участь безпосередньо або через трудовий колектив, профспілку та іншого представника. Роботодавець є суб'єктом не лише індивідуальних трудових правовідносин, але і, наприклад, колективно-договірних відносин. У деяких випадках тісно пов'язані з трудовими відносинами мають лише одного суб'єкта — учасника трудових правовідносин, замість іншого виступає третя особа, що не є учасником трудових правовідносин (наприклад, визнання судом особи винною у скоєнні кримінального злочину може припинити її участь у трудових правовідносинах в якості працівника).

Тісно пов'язані з трудовими відносинами класифікуються на:

1. *Відносини, що передують трудовим.* Перед тим як приступити до виконання роботи, передусім необхідно її отримати, що є можливим лише шляхом вступу до правовідносин зайнятості та працевлаштування. *Зайнятість* — це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Слід зазначити, що для відносин зайнятості характерним є регулювання не тільки трудовим правом, але й адміністративним або цивільним. *Працевлаштування* є суто трудоправовою категорією, під якою слід розуміти комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Працевлаштування само по собі автоматично не породжує трудові правовідносини, воно має за мету лише сприяти укладенню трудового договору, але чи буде він укладеним, чи ні, це вже справа вольових дій перспективних учасників трудових правовідносин.

Nota bene. Положення ст. 25 КЗпП наголошують, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Таким чином, відповідно до зазначеної статті Кодексу, роботодавець не має права вимагати від особи при працевлаштуванні документи, подання яких не передбачено чинними нормативно-правовими актами. Це означає, що, наприклад, роботодавець не може зажадати від особи, яка працевлаштовується на посаду юриста, надання медичної довідки про стан її здоров'я (навіть з метою створення для неї більш сприятливих умов праці), оскільки це не обумовлено законодавством. Критерії, які встановлюють легітимність таких дій роботодавця передусім визначені у ч. 1 ст. 169 КЗпП. Відповідно до цієї норми, роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Цікаво, що зарубіжне трудове право, як

правило, не встановлює жорстких вимог щодо моніторингу роботодавцем стану здоров'я осіб під час працевлаштування та здебільшого обмежується заборonoю вимагати при укладенні трудового договору довідки про вагітність.

У своєму роз'ясненні від 2020 року Державний центр зайнятості наголошує, що встановлення обмежень або переваг при укладенні трудового договору на підставі певних персональних ознак шукачів роботи може розумітися як дискримінація, окрім випадків, коли різне ставлення передбачене в законодавстві. Державним центром зайнятості зазначається, що існує низка обставин, які роблять законною відмову в працевлаштуванні, зокрема, вимоги можуть стосуватися: наявності громадянства України (наприклад, для посад державної служби); віку (зокрема, для робіт з важкими і шкідливими умовами або робіт, що можуть зашкодити моральному розвитку неповнолітніх); статі (наприклад, для робіт з важкими і шкідливими умовами праці); рівня освіти (приміром, медичним працівником може працювати особа з відповідною освітою); стажу (наприклад, допустимою є вимога мінімального стажу роботи за спеціальністю для зайняття посади); стану здоров'я (зокрема, до роботи на судні допускаються особи, визнані придатними для цього за станом здоров'я); судимості чи заборони займати певні посади (приміром, особи, які мають судимість за корисливий злочин, не можуть обіймати керівні посади і посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю) тощо¹. Слід також підкреслити, що вимоги роботодавців не повинні виходити за межі характеру майбутньої виконуваної роботи, тобто вони мають бути обумовлені питаннями кваліфікації, наявних навичок, знань, досвіду, готовності покласти на себе певні трудові обов'язки в межах відповідної посади. При цьому роботодавцям доцільно не завищувати свої вимоги до шукачів роботи, наприклад, встановлюючи умову щодо знання іноземної мови, використання якої прямо не передбачено посадовими обов'язками, або щодо наявності відповідної освіти, якої не потребує безпосередня робота.

Nota bene. Відповідно до ст. 5¹ КЗпП, держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від необґрунтованої

¹ Державний центр зайнятості. Що таке необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/shcho-take-neobgruntovana-vidmova-u-priynyatti-na-robotu>

відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

2. *Відносини, що супроводжують трудові.* Учасники трудових правовідносин, реалізуючи свої суб'єктивні права та виконуючи трудові обов'язки, постійно вступають у різноманітні зв'язки, які існують паралельно з трудовими правовідносинами і також урегульовані нормами законодавства про працю. Такі паралельно існуючі відносини слід визначити як такі, що супроводжують трудові правовідносини. До них належать відносини: щодо організації та управління працею, з професійної підготовки та підвищення кваліфікації, обов'язкового соціального страхування, соціального діалогу, самозахисту працівниками трудових прав, матеріальної відповідальності, попередження або вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів тощо.

3. *Відносини, що впливають із трудових.* Відносини у сфері трудового права можуть також впливати з трудових відносин. Наприклад, після припинення трудових правовідносин колишні їх учасники можуть висувати один до одного вимоги про компенсацію матеріальної та моральної шкоди, поновлення на роботі, оплати часу за вимушений прогул. Характерною ознакою таких відносин є їх імперативне закріплення у часі. Наприклад, відповідно до ст. 233 КЗпП працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

Для визначення трудового права, як самостійної галузі права, поряд з його предметом важливе місце займає також і *метод*, під яким слід розуміти сукупність прийомів і способів правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Для метода трудового права характерним є:

1. *Поєднання централізованого, локального та договірного регулювання праці.* Для України пріоритетним залишається застосування передусім централізованого регулювання праці. Так, якщо звернутися до сучасного трудового права, то можна побачити, що на рівні КЗпП, законів та підзаконних нормативно-правових актів фактично врегульовані усі ключові аспекти реалізації трудових правовідносин. Наведений фактор чинить суттєвий вплив на локальне та договірне регулювання

праці. Адже на практиці сторонам колективного договору або індивідуального трудового договору дуже складно сформулювати їх умови, які б не були вже передбачені в положеннях існуючих нормативно-правових актів. Слід зазначити, що наведена ситуація є характерною не тільки для України. Наприклад, на цей час спостерігається тенденція поступового розширення централізованого регулювання праці в країнах — членах ЄС, що викликано необхідністю імплементації на національному (централізованому) рівні чисельних правових актів цього економічного та політичного об'єднання.

2. *Застосування норм імперативного та диспозитивного характеру.* Наведеній особливості метод трудового права завдячує цивілістичному корінню, яке було закладено в основу трудового права ще за часів його формування та розвитку. Цивільне та трудове право є, мабуть, найбільш спорідненими між собою галузями права, що викликано передусім історичними чинниками, а саме відмежуванням наприкінці XIX століття трудового права від цивільного права. При цьому, незважаючи на досить значний проміжок часу, що минув з тієї події, сучасне трудове право не можливо уявити без застосування деяких категорій, що є характерними передусім для цивільного права. До них відноситься, наприклад, договір, як підстава виникнення трудових правовідносин. Фактично, не було б трудового договору, не існувало б і трудового права. Саме договірний характер праці надає працівнику та роботодавцю можливість самостійно деталізувати спектр своїх прав та обов'язків у межах, що не суперечать чинному законодавству про працю (наприклад, у частині погодження терміну дії строкового трудового договору або встановлення гнучкого режиму робочого часу). Натомість, наявність імперативних норм вказує на важливе значення захисної функції в трудовому праві, яка проявляється у встановленні відповідних гарантій реалізації працівниками права на відпочинок (ст. 70 КЗпП), безпечні та здорові умови праці в нічний час (ст. 55 КЗпП), своєчасне отримання заробітної плати (ст. 115 КЗпП) та ін.

Nota bene. *Цивілістичне коріння трудового права дуже чітко простежується на рівні чинного законодавства окремих країн світу. Як приклад в цьому випадку доречно навести Німеччину, в якій норми, що стосуються правового регулювання трудових відносин, закріплені у тому числі й у Цивільному кодексі. Так, у статтях 611–630 Цивільного*

кодексу Німеччини набули розкриття визначення трудових правовідносин, заборона віктимізації, обов'язок працівника особисто виконувати роботу, обов'язок роботодавця забезпечувати охорону праці, права працівників у випадку зміни власника підприємства та ін. Закріплення "трудових" норм на рівні Цивільного кодексу Німеччини слід розглядати насамперед виходячи з історичного контексту — Кодекс почав розроблятися ще на початку 80-х років XIX століття і набув чинності 1 січня 1900 року, тобто в часи коли регулювання відносин між працівником та роботодавцем здебільшого пов'язувалося з цивільним правом. У свою чергу, в країні наразі існує досить велика кількість спеціальних трудовправових нормативних актів, які охоплюють своїми положеннями всі ключові питання сфери праці. До них, наприклад, відносяться: Закон про колективні договори від 1949 року, Закон про захист від звільнення від 1951 року, Закон про виробничу конституцію від 1952 року, Закон про трудовий суд від 1953 року, Закон про охорону праці молоді від 1960 року, Закон про мінімальну відпустку для працівників від 1963 року, Закон про робочий час від 1994 року, Закон про виплату заробітної плати у святкові дні та у разі хвороби від 1994 року, Закон про роботу на умовах неповного робочого часу та строкові трудові договори від 2000 року, Закон про рівне ставлення від 2006 року, Закон про мінімальну заробітну плату від 2014 року, Закон про сприяння прозорості оплати праці жінок і чоловіків від 2017 року, Закон про охорону материнства у сфері праці від 2017 року та ін.

Схожу ситуацію можна спостерігати й в інших країнах. Наприклад, в Японії питання праці знаходять своє відображення також й в положеннях Цивільного кодексу, який був прийнятий ще 1896 року. Однак, ключовим нормативно-правовим актом у сфері праці на цей час в Японії вважається Закон про трудові стандарти від 1947 року. Крім того, трудові відносини в країні регулюють: Закон про врегулювання трудових відносин від 1946 року, Закон про професійні спілки від 1949 року, Закон про промислову безпеку та охорону здоров'я від 1972 року, Закон про забезпечення належного функціонування підприємств, що здійснюють посередництво у працевлаштуванні працівників і поліпшення умов їх праці від 1985 року, Закон про соціальні відпустки від 1991 року, Закон про сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів від 2001 року, Закон про трудові трибуна-

ли від 2004 року, Закон про трудові договори від 2007 року та ін.

3. *Єдність і диференціація правового регулювання праці.* Єдність правового регулювання трудових відносин проявляється у встановленні загального рівня регулювання праці для всіх працюючих за трудовим договором. Так, більшість норм КЗпП поширюється на всіх працівників. Як приклад можна навести закріплену у ст. 25 КЗпП заборону вимагати від осіб, які поступають на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством, або встановлений у ст. 50 КЗпП норматив максимальної тривалості робочого часу, що не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас правове регулювання праці не може бути однаковим для всіх, виходячи як з об'єктивних, так і суб'єктивних критеріїв. Об'єктивні критерії зумовлені специфікою певних видів професійної діяльності. Наприклад, праця науково-педагогічних працівників невідривна від навчального процесу, тому, відповідно до ст. 6 Закону України "Про відпустки", наведеним особам надається щорічна основна відпустка збільшеної тривалості, а саме до 56 календарних днів. Диференціація правого регулювання праці за суб'єктивним критерієм здійснюється виходячи з особливостей правового регулювання праці окремих категорій працівників, наприклад, жінок (глава XII КЗпП), молоді (глава XIII КЗпП), осіб з інвалідністю (ст. 172 КЗпП).

1.4 Функції трудового права

Під *функціями трудового права* слід розуміти основні напрями правового впливу на суб'єктів трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Доречно виокремити такі основні функції трудового права:

1. *Соціальна функція*, яку можна назвати ключовою функцією в трудовому праві. Так, відповідно до ст. 1 Конституції нашої країни, "Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава". Соціальна функція в трудовому праві проявляється у забезпеченні належних і безпечних умов праці, гарантуванні зайнятості, наданні допомоги у випадку тимчасової непрацездатності, забороні звільнення у зв'язку з материнством та ін.

2. *Захисна функція* трудового права впливає з соціальної функції, однак є набагато ширшою за останню і відображається майже в усіх

інститутах трудового права. Вона спрямована на захист трудових прав і законних інтересів суб'єктів трудового права в разі їх порушення. Ця функція особливо виразно проявляється під час здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також під час розгляду трудових спорів.

3. *Регулятивна функція* трудового права спрямована на забезпечення чіткої організації процесу праці, що враховує інтереси як працівників, так і роботодавців. Слід зазначити, що забезпечення належної реалізації трудових правовідносин нерозривно пов'язане з ефективністю трудової функції працівника, що, у свою чергу, має наслідком позитивний економічний ефект для роботодавця.

4. *Виховна функція* трудового права має ідеологічну спрямованість, її основною метою є забезпечення правової культури та правосвідомості учасників трудових правовідносин шляхом впливу за допомогою правових норм на їх поведінку. Виховна функція знаходить своє відображення в таких інститутах трудового права, як дисципліна праці та матеріальна відповідальність.

1.5 Система трудового права

Система трудового права України — це сукупність юридичних норм, що утворюють своєю структурою самостійну галузь права, з її поділом на окремі структурні частини та правові інститути, в залежності від специфіки трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Система трудового права характеризується класичним поділом на загальну та особливу частини.

До *загальної частини трудового права* входять норми, що охоплюють всі або майже всі елементи трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Положення загальної частини трудового права закріплюють: основні галузеві принципи, метод правового регулювання праці, гарантії забезпечення права на працю, сферу дії норм трудового права, співвідношення національних і міжнародних норм, класифікацію суб'єктів трудового права, підстави виникнення трудових правовідносин та правовий статус їх учасників, основні положення щодо колективно-договірного регулювання праці тощо.

Особлива частина трудового права є значно ширшою порівняно з загальною частиною, адже її норми конкретизують положення останньої

та регулюють окремі елементи, що формують трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Інститути особливої частини сформовані в певній логічній послідовності, в залежності від специфіки суспільних відносин, що формують предмет трудового права. Центральне місце в особливій частині належить інституту трудового договору, в ній закріплені норми щодо його визначення, видів, форми, змісту, порядку укладення, зміни та припинення. Крім інституту трудового договору в особливій частині розташовані такі інститути, як: робочий час та час відпочинку, оплата праці, трудова дисципліна, матеріальна відповідальність, охорона праці та трудові спори.

Від системи трудового права слід відрізнити систему трудового законодавства та систему науки трудового права. *Система трудового законодавства* визначає взаємозв'язок і розподіл всіх існуючих джерел трудового права, в залежності від специфіки суспільних відносин, які ними регулюються. Під *системою науки трудового права* слід розуміти сукупність теоретичних поглядів, логічних висновків і суджень стосовно кола питань, що стосуються правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

1.6 Сфера дії норм трудового права

Незважаючи на те, що у питаннях реалізації людської здатності до праці трудовому праву беззастережно належить одне з основоположних місць, проблематика визначення чіткої сфери дії його норм залишається *de facto* не розв'язаною як з моменту виникнення цієї галузі права, так й по сьогоднішній день. Ця обставина спричинена насамперед різноманітністю суспільних відносин, які за своєю юридичною природою можуть безпосередньо і не належати до трудових правовідносин, але для яких також характерні: особисте виконання дорученої роботи відповідно до вказівок, під контролем та в інтересах іншої сторони; періодичність виплати винагороди за працю; імперативно встановлені межі тривалості роботи, а також відпочинку; чітко визначені на нормативному рівні механізми припинення правовідносин; забезпечення працюючого відповідними засобами, необхідними для виконання його обов'язків.

Якщо зробити екскурс в історію, то можна побачити, що Кодекс законів про працю від 1918 року встановлював достатньо широке трактування напрямів застосування своїх норм. Так, наведений нормативно-

правовий акт визначав, що його положення поширюються на усіх осіб, які працюють за винагороду, та обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (радянських, громадських, приватних і домашніх), а також і для всіх приватних осіб, які застосовують чужу працю за винагороду. Його спадкоємець, Кодекс законів про працю УРСР 1922 року, у ст. 1 закріплював, що положення Кодексу поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, в тому числі і на дому (квартирників), та обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (державних, військових, громадських і приватних, в тому числі і тих, що роздають роботу для виконання на дому), а також для всіх осіб, які використовують чужу найману працю за винагороду. Незважаючи на достатньо чітке визначення сфери дії цього кодифікованого акта, в подальшому реалізація його положень все ж залишила місце для певних передусім доктринальних дискусій. Стосувалося зазначене можливості поширення трудового права на колгоспників, діяльність яких також містила ознаки, притаманні трудовим правовідносинам. Наведене питання не було вирішене й законодавством, що прийшло на зміну Кодексу законів про працю УРСР 1922 року. Так, 15 липня 1970 року був прийнятий Закон СРСР "Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю", що набув чинності 1 січня 1971 року. Положення статей 1 та 3 зазначеного нормативно-правового акта закріплювали, що законодавство про працю регулює трудові відносини всіх робітників і службовців, праця членів колгоспів та інших кооперативних організацій регулюється їх статутами, прийнятими на основі і відповідно до Примірного статуту колгоспу, Примірного статуту кооперативу, а також законодавства СРСР і союзних республік. Наведені положення знайшли своє подальше відображення в Кодексі законів про працю УРСР, що набув чинності 1 червня 1972 року, та діє в нашій країні з чисельними змінами та доповненнями до теперішнього часу. Підсумовуючи проблематику правового регулювання праці колгоспників, слід зазначити, що вона так і не була вирішена в трудовому праві й відпала природньо, у зв'язку з розпадом Радянського Союзу та фактичним зникненням колгоспів.

Якщо звернутися безпосередньо до тенденцій застосування сучасного трудового права в Україні, то можна простежити поступове звуження сфери дії його норм порівняно з минулим століттям. Такий висновок обумовлений, насамперед, запровадженням новітніх нормативно-правових актів, які, торкаючись питань комплексного врегулювання від-

носин державної служби, державної служби особливого характеру, а також діяльності виконавчих органів окремих видів юридичних осіб, поступово відходять від концепції поширення трудового права на зазначені суспільні відносини.

Безперечно, найбільш близькими до трудових правовідносин слід назвати відносини пов'язані з проходженням *державної служби*. Ще більше їх споріднюють положення ч. 3 ст. 5 Закону України “Про державну службу”, згідно якої дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом. У свою чергу, на практиці достатньо складно знайти випадки реалізації відносин державної служби, за яких було б можливим скористатися наведеною нормою. Адже якщо звернутися до змісту положень Закону України “Про державну службу”, то можна побачити, що він охоплює практично всі аспекти, пов'язані з проходженням служби, а саме: призначення на посаду, переведення, відрядження, оплату праці, робочий час та час відпочинку, забезпечення дисципліни, матеріальну відповідальність, звільнення тощо. При цьому, норми цього нормативно-правового акта в питаннях регулювання відносин проходження державної служби не завжди збігаються з трудовим законодавством. Наприклад, згідно з ч. 6 ст. 42 Закону України “Про державну службу”, не допускається направлення у відрядження вагітних жінок без їхньої згоди. У свою чергу, ст. 176 КЗпП в цьому випадку є більш категоричною та закріплює абсолютну заборону відрядження вагітних працівниць.

Nota bene. *В постанові Великої Палати Верховного Суду від 11.12.2018 у справі № 810/1224/17 робиться висновок, що при притягненні державного службовця до дисциплінарної відповідальності слід застосовувати строки, визначені Законом України “Про державну службу”, а не строки для застосування дисциплінарного стягнення, передбачені КЗпП.*

Слід зазначити, що в Законі України “Про державну службу” передбачена можливість застосування двох підстав для виникнення службових відносин — акта про призначення на посаду та контракту про проходження державної служби. Наведені два юридичних факти за своєю правовою природою є досить різними. Перший є яскравим прикладом застосування норм адміністративного права, другий відноситься до трудового права. В цьому випадку доречно звернути увагу на достатньо дискусійні положення Порядку укладення контрактів про проходження дер-

жавної служби, затвердженого постановою КМУ від 17.06.2020 № 494, які визначають контракт про проходження державної служби як строковий трудовий договір¹. У свою чергу, контракт як окремий вид трудового договору та строковий трудовий договір є зовсім різними правовими категоріями, навіть в частині тимчасового характеру праці, притаманного для обох договорів.

Nota bene. *Звертаючись до міжнародного досвіду регулювання праці слід звернути увагу, що деякі стандарти МОП містять положення, які безпосередньо врегульовують певні питання реалізації відносин державної служби. Як приклад в цьому випадку доречно навести Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року (№ 151). Наведений міжнародний стандарт, до речі, не ратифікований Україною.*

Державну службу особливого характеру у більшості випадків виділяє мілітаризована складова її проходження (як виключення доречно навести дипломатичну службу). Слід зазначити, що початково відносини державної служби особливого характеру підпадали під сферу дії трудового права. Як приклад можна навести лист Міністерства праці та соціальної політики України № 06/2-4/66 від 06.05.2000, у якому було визначено перелік законів, що закріплювали укладання трудового договору у формі контракту. До них відносились в тому числі й Закони України “Про міліцію”, “Про війська Цивільної оборони України”, “Про Національну гвардію України”, “Про Службу безпеки України”, “Про військовий обов’язок і військову службу” тощо. У свою чергу, на цей час суттєва частина наведених законів втратила чинність, а нормативні акти, що прийшли їм на заміну, закріплюють зовсім інший, не трудовий напрям регулювання відносин проходження служби. Це стосується, наприклад, Закону України “Про міліцію” та Закону України “Про Національну гвардію України”, що були замінені Законом України “Про Національну поліцію” та новим Законом України “Про Національну гвардію України”.

¹ Відповідно до п. 4 наведеного Порядку, контракт може бути укладено з особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби та основні посадові обов’язки за посадою якої передбачають виконання конкретного завдання (завдань), яке є заздалегідь визначеним, досяжним, з встановленими датами початку і завершення виконання (не виконується постійно). Робота на посаді державної служби, яка передбачає укладення контракту, не може бути типовою та повторюваною.

Nota bene. В положеннях ч. 1 ст. 9 Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87) наголошується, що національне законодавство визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції. Звертаючись безпосередньо до гарантій, передбачених наведеним міжнародним стандартом, доречно навести ст. 2 Конвенції, яка визначає, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

Ключовими нормативно-правовими актами, що стосуються регулювання проходження державної служби особливого характеру, на сьогодні є: Закон України “Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей”; Закон України “Про Національну гвардію України”; Закон України “Про Національну поліцію”; Закон України “Про дипломатичну службу”; Положення про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, затверджене постановою КМУ від 11.07.2013 № 593. Наведені акти не містять прямих норм стосовно застосування або, *vice versa*, непоширення трудового права на відносини державної служби особливого характеру. Виключенням є Закон України “Про дипломатичну службу”, у ч. 3 ст. 3 якого передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на посадових осіб дипломатичної служби у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

При цьому, у деяких випадках нормативно-правові акти, присвячені державній службі особливого характеру, є контроверсійними по відношенню до законодавства про працю. Так, у ч. 11 ст. 62 Закону України “Про Національну поліцію” присутня така суто трудово-правова норма, згідно якої: “В органах (закладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватися професійні спілки. Обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається”. Однак, при цьому, пункти 8 та 11 розділу XI “Прикінцеві та перехідні положення” цього нормативно-правового акта встановлюють, що з дня опублікування Закону всі працівники міліції (особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх

справ), а також інші працівники Міністерства внутрішніх справ України, його територіальних органів, закладів та установ вважаються такими, що попереджені у визначеному порядку про можливе майбутнє звільнення через скорочення штатів; перебування працівників міліції на лікарняному чи у відпустці не є перешкодою для їх звільнення зі служби в органах внутрішніх справ. Слід зазначити, що зазначені норми Закону повністю суперечать гарантіям, які містяться у ч. 3 ст. 40 КЗпП, згідно з якою не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці. Набуття чинності Законом України “Про Національну поліцію” стало підставою для чисельних звільнень працівників органів внутрішніх справ, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У свою чергу, відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням.

Nota bene. В подальшому, п. 8 розділу XI Закону України “Про Національну поліцію” було визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), згідно з Рішенням КСУ № 4-р(II)/2021 від 21.07.2021. Важливим для трудового права наведене Рішення є ще тому, що КСУ, посилаючись на ч. 1 ст. 2 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), фактично вказав на можливість її застосування до відносин проходження служби особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ. Слід підкреслити, що ч. 1 ст. 2 Конвенції № 158 наголошує, що її положення, які надають працівникам відповідні гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, поширюються “на всіх осіб, які працюють за наймом”.

До політичних посад чинне законодавство відносить посади членів КМУ (ст. 6 Закону України “Про Кабінет Міністрів України”), а також посади першого заступника міністра та заступників міністра (ст. 9 Закону України “Про центральні органи виконавчої влади”). Незважаючи на ту обставину, що праця за цими посадами відповідає всім ознакам трудових правовідносин, які передбачені, зокрема, Рекомендацією МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), трудове право все ж на

них не поширюється, про що прямо вказано в положеннях перелічених вище нормативно-правових актів. Водночас у цьому випадку доцільно звернути увагу на посади, яким притаманний так би мовити “напівполітичний” статус. До них, наприклад, можна віднести посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Відповідно до Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, затвердженого постановою КМУ від 07.06.2017 № 390, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики є уповноваженою КМУ посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Урядовий уповноважений призначається на посаду та звільняється з посади КМУ за поданням Прем’єр-міністра України. Забезпечення діяльності Урядового уповноваженого здійснюється апаратом Урядового уповноваженого, який є самостійним структурним підрозділом Секретаріату КМУ. Урядовий уповноважений має бланк з найменуванням своєї посади.

Незважаючи на той факт, що норми Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики вказують на особливий характер професійної діяльності Урядового уповноваженого, в якій фактично можна простежити певну політичну складову, ця посада передбачає укладення трудового договору, включена до штату Секретаріату КМУ та передбачена Класифікатором професій, що вказує на беззаперечне її віднесення до сфери трудового права. Але при цьому, у зв’язку з тим, що особливості правового статусу Урядового уповноваженого закріплені на рівні спеціального нормативно-правового акта, який не достатньо деталізує трудові права та обов’язки особи, що обіймає наведену посаду, на практиці можуть виникати окремі питання, пов’язані з необхідністю розроблення посадової інструкції, визначенням вертикалі підпорядкування, процедурою припинення трудових правовідносин тощо.

До речі, проблематика відсутності чіткої регламентації праці є характерною й для політичних посад. Так, особливості професійної діяльності членів Уряду України розкриті всього у п’яти статтях Закону України “Про Кабінет Міністрів України”. Зрозуміло, що ці статті не здатні охопити весь спектр відносин, що можуть виникати під час реалізації посадових обов’язків зазначеними особами. Як приклад можна навести проблематику проведення передвиборної агітації членом Уряду у вихідний день. Адже, з одного боку, такий день будь-яка особа має використовувати

на власний розсуд, а з іншого — правова природа політичної посади не визнає жодних, у тому числі й часових, обмежень.

КЗпП у своїх положеннях в деяких випадках окремо вказує на специфіку регулювання праці *суддів та прокурорів*. Наприклад, відповідно до ст. 222 Кодексу, особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством. Згідно з ч. 5 ст. 32 КЗпП, переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус. Стаття 252 Кодексу встановлює, що гарантії для працівників обраних до профспілкових органів в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення на прокурорів не поширюються. Таким чином, виходячи з аналізу наведених норм, які фактично закріплюють виключення для суддів і прокурорів із загального правового регулювання КЗпП, може скластися загальне уявлення, що всі інші положення Кодексу поширюються на цих осіб. Водночас таке уявлення не можна назвати вірним, що підтверджується положеннями спеціальних актів законодавства, які безпосередньо визначають правовий статус суддів та прокурорів. Так, Закон України “Про прокуратуру” та Закон України “Про судоустрій і статус суддів” не визначають у своїх нормах можливість поширення трудового законодавства на працю суддів та прокурорів. Крім того, ці закони досить детально врегульовують питання, пов’язані з трудовою діяльністю вищезазначених осіб (наприклад, призначення на посаду та звільнення, відпустки, оплату праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо), фактично “не залишаючи місця” для трудового законодавства.

З моменту виникнення трудового права питання його співвідношення з цивільним правом завжди залишається предметом жвавої наукової дискусії. Слід констатувати, що підстав для такої дискусії з кожним роком національним законодавством додається все більше. Як приклад в цьому випадку слід навести проблематику правового *регулювання праці посадових осіб акціонерних товариств, а також товариств з обмеженою та додатковою відповідальністю*. В основу виникнення зазначеної проблематики були закладені положення Закону України “Про акціонерні товариства”, який набув чинності ще у 2009 році. Частина 4 ст. 62 цього Закону наголошувала, що посадовим особам органів акціонерного товариства виплачується винагорода лише на умовах, пе-

редбачених цивільно-правовими або трудовими договорами (контрактами), укладеними з ними. У 2022 році наведений нормативно-правовий акт втратив чинність на підставі нового Закону України “Про акціонерні товариства”. Новий Закон України “Про акціонерні товариства” фактично посилив проблематику віднесення праці посадових осіб акціонерних товариств до сфери регулювання цивільним правом. Так, відповідно до ч. 5 ст. 81 зазначеного нормативно-правового акта, порядок роботи, права та обов’язки членів виконавчого органу, а також виплати їм винагороди визначаються цим Законом, іншими актами законодавства, статутом акціонерного товариства, положенням про виконавчий орган товариства та/або положенням про винагороду членів виконавчого органу, а також договором або контрактом, що укладається з кожним членом виконавчого органу. Слід зазначити, що у 2018 році також був прийнятий Закон України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю”. Згідно з ч. 12 ст. 39 цього Закону, в переглянутій у 2021 році редакції, з одноосібним виконавчим органом товариства та кожним членом колегіального виконавчого органу укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт).

Таким чином, можна побачити, що положення Закону України “Про акціонерні товариства” та Закону України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю” допускають можливість існування цивільно-правових відносин у тих царинах, у яких завжди підлягало застосуванню трудове право. І незважаючи на той факт, що ці два закони уникають конкретики в процедурних питаннях застосування цивільно-правових договорів до регламентації праці відповідних посадових осіб, внесена ними неоднозначність у розмежуванні сфер застосування цивільного та трудового права може надалі закласти підґрунтя для широкої правозастосовної та судової практики не на користь останнього.

Ще одним прикладом віднесення до сфери цивільного права трудової діяльності окремих категорій осіб слід навести запровадження у 2021 році Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” нового різновиду цивільно-правового договору — гіг-контракту, що укладається в межах правового режиму Дія Сіті. Метою цього режиму є стимулювання розвитку цифрової економіки шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів.

Положення ч. 1 ст. 1 Закону України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” визначають під гіг-контрактом договір за яким гіг-спеціаліст зобов’язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов’язується оплачувати виконані роботи або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт або надання послуг. Аналізуючи це визначення можна дійти висновку, що воно має багато спільного з визначенням трудового договору, наведеним у ч. 1 ст. 21 КЗпП. Крім того, в регулюванні відносин, що виникають на підставі гіг-контракту, можна побачити багато рис, характерних саме для трудових правовідносин. Так, наприклад, Закон України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” закріплює, що: гіг-контракт за загальним правилом укладається на невизначений строк (ч. 1 ст. 18); умови виконання робіт або надання послуг можуть враховувати вимоги охорони праці резидента Дія Сіті (ч. 1 ст. 20); резидент Дія Сіті може контролювати виконання робіт або надання послуг гіг-спеціалістом (ч. 3 ст. 20); за загальним правилом резидент Дія Сіті забезпечує гіг-спеціаліста обладнанням та іншими засобами, необхідними для виконання робіт або надання послуг (ч. 6 ст. 20); тривалість виконання гіг-спеціалістом робіт або надання послуг не може перевищувати восьми годин на день та 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 21).

Таким чином, можна побачити, що відносини між гіг-спеціалістом та резидентом Дія Сіті є чимось середнім між традиційними цивільно-правовими відносинами, пов’язаними з працею, і безпосередньо трудовими правовідносинами. Але, безперечно, гіг-контракт не надає повною мірою гіг-спеціалісту всіх гарантій, які забезпечує трудове право. Варто зазначити, що режим Дія Сіті був запроваджений відносно недавно, тому прогнозувати майбутні масштаби застосування гіг-контрактів поки ще зарано. Водночас, судячи з даних реєстру Дія Сіті, кількість зареєстрованих у ньому юридичних осіб постійно зростає (наприклад, якщо станом на кінець 2022 року їх було 428, то станом на кінець 2023 року — вже 807). Втім, якщо практика застосування гіг-контрактів в подальшому виявиться успішною, цілком імовірно, що вона може використовуватися у майбутньому як певний маркер для “переорієнтації” регулювання сфери праці у формі чогось середнього між роботою за гіг-контрактом та трудовим договором. Такий рух до уніфікації найімовірніше не піде на користь трудовому праву, оскільки під приводом розширення сфери

дії базових трудових гарантій для тих, хто працює, незалежно від їхніх договірних відносин чи статусу зайнятості, фактично можуть зазнати звуження існуючі трудові права тих, хто безпосередньо перебуває у трудових правовідносинах, тобто працівників.

Також доречно окремо звернути увагу на особливості *праці засуджених до позбавлення волі*, регулювання якої в Україні в останні десятиліття зазнало суттєвих трансформацій. Слід зазначити, що праця наведених категорій осіб досить тривалий час не асоціювалась з трудовим правом, що зумовлено, в першу чергу, природою відносин, учасниками яких виступають засуджені до позбавлення волі. Насамперед таким відносинам притаманний каральний та виховний характер, а існування трудового права не можна уявити без принципу свободи праці, що розкривається в ч. 1 ст. 43 Конституції України. Така позиція щодо правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі узгоджувалась з існуючою досить тривалий час редакцією ч. 1 ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України, згідно з якою наведені особи повинні були працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії. Проте, у 2014 році ця норма Кодексу зазнала суттєвих змін, відповідно до яких слова “повинні працювати” було замінено словами “мають право працювати”, а слова “залучаються до праці” було замінено словами “залучаються до оплачуваної праці”. Крім того, ч. 1 ст. 118 Кодексу було доповнено абзацом третім, який закріплював, що праця засуджених регламентується КЗпП. Надалі, 3 липня 2018 року, наведену статтю Кримінально-виконавчого кодексу України було переглянуто. Згідно з новою редакцією цієї норми, що є чинною й до цього часу, засуджені до позбавлення волі мають право працювати, але праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою — підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг.

Nota bene. *Згідно положень ч. 4 ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України, засуджені до позбавлення волі не мають права припиняти роботу з метою вирішення трудових та інших конфліктів. Тобто, фактично на рівні цієї норми Кодексу знаходить розкриття обмеження права засуджених до позбавлення волі на страйк.*

Розділ II

ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

2.1 Поняття та загальна характеристика джерел трудового права України

Будь-яка галузь права становить сукупність юридичних норм, що виражені у формі певних актів (законів, указів, постанов, розпоряджень, наказів, інструкцій), та, зазвичай, узагальнюються єдиним терміном “джерела права”. Такі норми не виникають самі по собі, а створюються відповідними органами, спектр повноважень яких є досить широким і залежить від компетенції у сфері нормотворчої діяльності. Якщо звернутися до трудового права, то можна побачити, що його джерела є дуже своєрідними. Це обумовлено, по-перше, тим, що вони формуються і діють на всіх рівнях організації суспільства, починаючи від держави в цілому і закінчуючи окремим роботодавцем. По-друге, містять як загальні норми, так і норми спеціальної дії, які поширюються на певні категорії працівників, специфічні фактори виробництва, кліматичні умови тощо. По-третє, повинні враховувати інтереси як держави, так і безпосередньо сторін трудових правовідносин — працівника та роботодавця. По-четверте, підлягають саморегенерації, тобто можуть швидко реагувати та оновлюватися залежно від соціальних, економічних, політичних та інших обставин, що постійно виникають у суспільстві.

Джерела трудового права — це сукупність правових норм або окремі норми, що присвячені регулюванню трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. За юридичною силою джерела трудового права поділяються на: Конституцію України, міжнародно-правові акти про працю, закони України та підзаконні нормативно-правові акти, угоди та колективні договори, локальні нормативні акти роботодавця. За формою нормативно-правових актів можна виділити: закони, укази, постанови, розпорядження, накази, положення, інструкції, рішення та ін. За місцем

в системі трудового права — такі, що відносяться до всієї галузі права, загальній або особливій її частинам або окремим інститутам. За предметом правового регулювання джерела трудового права поділяються на ті, що здійснюють регулювання: окремих нестандартних форм зайнятості, охорони праці, соціального діалогу, матеріальної відповідальності, розгляду трудових спорів, нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю тощо. За територіальною ознакою джерела трудового права поділяються на ті, що застосовуються на загальнонаціональному, міжгалузевому, галузевому, місцевому та локальному рівнях.

Слід зазначити, що більшість розглянутих критеріїв класифікації джерел трудового права мають суто формальний характер. Однак, у цьому випадку слід окремо звернути увагу на класифікацію джерел трудового права за юридичною силою, адже всі закони про працю мають відповідати Конституції України, а підзаконні нормативно-правові акти — КЗпП. Водночас колективні договори не можуть суперечити чинним угодам і положенням законодавства. Тобто можна побачити чітку ієрархію джерел трудового права за юридичним критерієм, в якій найвищу сходинку посідає Конституція України.

2.2 Конституція України як основне джерело трудового права

Конституція України, прийнята 28 червня 1996 року, належить до конституцій нового покоління¹, які почали з'являтися після Другої світової війни та характеризуються певною уніфікованою моделлю, що виражається в закріпленні в їх положеннях чітких норм, присвячених ключовим правам та свободам людини і громадянина, зокрема й у сфері праці. Конституція України має найвищу юридичну силу, закони та інші нормативно-правові акти приймаються на її основі та повинні відповідати їй. Норми Конституції є нормами прямої дії. Відповідні статті Конституції закріплюють основні права у сфері праці, яким інші джерела

¹ Цікаво, що не всі конституції пострадянських країн належать до конституцій нового покоління. Так, наприклад, у Латвії фактично діє конституція старого покоління, яка була прийнята ще 1922 року та чинність якої повністю поновлена в 1993 році. Конституція у такій редакції не містила переліку ключових економічних, соціальних та культурних прав та свобод людини і громадянина. В свою чергу у 1998 році об'єкт конституційного регулювання в Конституції країни був значно розширений, шляхом її доповнення новою восьмою главою, що визначає основні права людини. Безпосередньо трудові права у главі восьмій Конституції Латвії розкриті у статтях 106–109.

трудового права мають відповідати. Значення Конституції України також полягає у тому, що її норми задають напрям для майбутньої нормотворчої діяльності у сфері праці.

Безпосередньо питанням трудових відносин присвячені статті 36, 43–46 Конституції України. Так, відповідно до ст. 36 Конституції, громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій.

Стаття 43 Конституції України проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Положеннями ст. 44 Конституції України визначено право кожного на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Конституція наголошує, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, заборона страйку

можлива лише на підставі закону. Статті 45 та 46 Конституції України закріплюють право кожного, хто працює, на відпочинок, а також право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Крім того, важливе значення для захисту трудових прав має ст. 55 Конституції України, яка гарантує кожному право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Nota bene. 24 лютого 2022 року, у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 було постановлено введення в Україні воєнного стану. Стаття 64 Конституції України визначає, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Також положення цієї статті Конституції визначають права і свободи, які не можуть бути обмежені, однак трудові права та свободи до них не належать. Водночас, ч. 2 ст. 1 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” закріплює, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43 та 44 Конституції України.

Слід зазначити, що положення Конституції України в певній мірі визначають унікальність національного трудового права порівняно з трудовим правом інших держав. Наприклад, у Великій Британії серед умов колективних договорів особливе місце займає така категорія, як “мирне зобов’язання” (англ. — *peace obligation*), яку потрібно розуміти як обов’язок сторін колективного договору дотримуватися правил “промислового миру” (не вчиняти страйків або локаутів із метою просування своїх інтересів та внесення відповідних змін до колективного договору) упродовж всього строку його дії. У свою чергу, застосування умови про “мирне зобов’язання” в колективних договорах в Україні є неможливим, оскільки це буде суперечити положенням ст. 44 Конституції України. Ще одним прикладом в цьому випадку доречно навести застосування угод про обов’язкове арбітражне вирішення трудових спорів (англ. —

mandatory arbitration agreement) в Сполучених Штатах Америки. В наведеній країні ці угоди укладаються на рівні індивідуального трудового договору і є достатньо популярними, адже дозволяють суттєво скоротити витрати, зумовлені розглядом трудових спорів. Угоду про обов'язкове арбітражне вирішення трудового спору виокремлює та обставина, що вона містить умову про остаточність рішення арбітра по суті спору і неможливість його оскарження до суду. Практику застосування таких угод у нашій країні унеможливають положення ст. 55 Конституції України, яка гарантує кожному право на звернення до суду.

2.3 Міжнародно-правові акти про працю

Міжнародно-правові акти посідають особливе місце в системі джерел трудового права України, адже національне трудове законодавство значною мірою є віддзеркаленням визнаних державою міжнародних норм. Пояснюється наведена особливість за рахунок синергії двох ключових факторів: по-перше, положень Конституції України, відповідно до яких чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, є частиною національного законодавства; по-друге, членством нашої держави, починаючи з 1954 року, в МОП, наслідком якого є досить вагомий показник ратифікованих конвенцій цієї міжнародної організації, котрі обов'язково мають бути імplementованими у національному законодавстві і практиці. В цьому випадку також доречно звернути увагу на ст. 8¹ КЗпП, яка фактично вказує на можливість прямого застосування міжнародно-правових актів учасниками трудових відносин, закріплюючи пріоритет міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна, над законодавством України про працю.

Важливе значення при формуванні міжнародно-правових актів про працю відграє ООН¹. Ця міжнародна організація була утворена у 1945 році. На час утворення ООН налічувала 51 державу, а станом на початок 2024 року її членами є 193 держави. Головним внеском ООН в міжнародно-правове регулювання праці слід назвати визначення у *Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні,*

¹ Назву цієї міжнародної організації запропонував президент Сполучених Штатів Америки Франклін Делано Рузвельт, і вперше вона була застосована 1942 року при підписанні Декларації Об'єднаних Націй — договору про союз у Другій світовій війні проти держав гітлерівського блоку.

соціальні та культурні права комплексу трудових прав, як однієї з складових основних прав людини.

Загальну декларацію прав людини було схвалено Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році у вигляді резолюції. Вона не має обов'язкового характеру та, передусім, виступає як програмний і політичний документ. Статті 23 та 24 зазначеного міжнародного акта виділяють та формулюють пакет основних невід'ємних та невідчужуваних трудових прав людини, до яких відносяться: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі і сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливую та задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування людини для її самої та для її родини; право створювати професійні спілки і вступати в них задля захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права був схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році і як багатостороння міжнародна угода був ратифікований більшістю держав-членів ООН, у тому числі й Україною. Положення зазначеного документа визначають право на працю як право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Держави, для яких наведений нормативно-правовий акт є обов'язковим, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності та задовільне існування для них самих та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Крім того, того ж 1966 року були ухвалені Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (містить окремі положення щодо заборони примусової та обов'язкової праці, а також свободи асоціації) та Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (зобов'язує держави заборонити й ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах, зокрема у сфері праці). У 1979 році була прийнята Кон-

венція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, метою якої є ліквідація дискримінації щодо жінок також і у сфері зайнятості, а 1989 року — Конвенція про права дитини, яка закріплює право дитини на захист від виконання будь-якої роботи, яка може завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. Окремо слід також виділити Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 року, положення якої визначають, що трудящі-мігранти мають користуватися не менш сприятливим поводженням у питаннях зайнятості та винагороди за працю, ніж те, що застосовується до громадян держави, де виконується робота.

Спеціалізованою установою ООН, що безпосередньо займається питаннями сфери праці, є МОП. Наведена міжнародна організація була утворена у 1919 році за Версальським мирним договором як підрозділ Ліги Націй. Перша МКП (ключовий орган МОП, до компетенції якого належить розгляд та ухвалення найбільш значимих актів цієї організації, а також вирішення пріоритетних питань та формування політик, пов'язаних зі сферою праці) відбулась того ж 1919 року. На ній було ухвалено перші шість конвенцій МОП, з яких станом на початок 2024 року п'ять продовжують бути чинними. Утворення ООН суттєво вплинуло на діяльність МОП, яка 1946 року стає першою спеціалізованою установою, асоційованою з цією міжнародною організацією. Від цього часу МОП, безперечно, можна вважати організацією, яка генерує найбільшу кількість міжнародних трудових норм і відіграє важливу роль у всіх ключових історичних подіях світу. До таких подій, наприклад, можна віднести деколонізацію країн Африки та Азії, польський громадський рух у формі професійної спілки “Солидарність”, ліквідацію режиму апартеїду в Південній Африці та ін. Важливе значення МОП приділяє питанням отримання знань і розвитку потенціалу на підтримку гідної праці та сталого розвитку, що реалізується передусім завдяки діяльності утвореного 1964 року Міжнародного навчального центру (ITCILO). Про ефективність діяльності МОП свідчить та обставина, що 1969 року ця організація отримала Нобелівську премію миру.

Nota bene. Починаючи з 1996 року в Україні координація проєктів технічного співробітництва здійснювалася через Національного кореспондента МОП, а згодом — Національного координатора МОП. У 2023 році Адміністративною

радою (виконавчий орган МОП, що здійснює організацію її діяльності поміж щорічними сесіями МКП) було ухвалено рішення про відкриття окремого представництва МОП в Україні. Зазначена подія безперечно має дуже важливе позитивне значення для подальшої співпраці між МОП та Україною, сприяючи збільшенню кількості спільних проєктів, розширенню кола персоналу організації в країні, залученню провідних іноземних фахівців тощо.

Нормотворча діяльність МОП полягає, головним чином, у прийнятті міжнародних трудових стандартів — юридичних документів, розроблених тристоронніми учасниками МОП (урядами, роботодавцями та працівниками), в яких відображені основні принципи та права у сфері праці. Основним документом, якому завдячують своїм існуванням усі існуючі стандарти організації, є *Статут* МОП. Незважаючи на те, що положення Статуту в основному зосереджені на визначенні повноважень, складу та функціонування органів МОП, його також доречно віднести до одного з важливих джерел міжнародного трудового права. Це зумовлено закріпленням права на свободу об'єднання на рівні Преамбули та Філадельфійської декларації, які були включені до тексту Статуту у 1946 році. Виходячи з того, що відповідно до ч. 3 ст. 1 Статуту всі держави — члени організації погоджуються виконувати положення її Статуту, спеціальний механізм нагляду за свободою об'єднання поширюється на всі країни — члени МОП, зокрема й на ті, що не ратифікували відповідні конвенції з цього питання. Крім того, саме на основі принципів, закріплених у Статуті, МКП у 1998 році було прийнято Декларацію основних принципів та прав у світі праці. Відповідно до п. 2 цієї Декларації, всі держави — члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували відповідні конвенції, несуть зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в МОП, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до статуту принципи, що стосуються основних прав. До цих прав відносять такі, як: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості; безпечне та здорове робоче середовище.

Конвенції МОП перебувають, так би мовити, в авангарді міжнародних стандартів праці. Це зумовлено передусім практичною універ-

сальністю наведених міжнародних актів, які формуються на консенсусі інтересів урядів, працівників і роботодавців. Конвенції МОП помітно відрізняє від більшості міжнародних договорів та обставина, що вони спрямовані не на безпосереднє врегулювання відносин між державами, а на формування відповідних рамок для регулювання сфери праці на національному рівні. З часу утворення МОП і дотепер було прийнято 191 конвенцію, що поділяються на: фундаментальні, пріоритетні та технічні. До фундаментальних відносяться конвенції, які охоплюють категорії, що вважаються основоположними принципами та правами у сфері праці, це: свобода асоціації і визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; ефективне скасування дитячої праці; усунення дискримінації у сфері праці та занять; безпека та гігієна праці. До фундаментальних конвенцій належать: Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 1930 року (№ 29); Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87); Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1949 року (№ 98); Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 1951 року (№ 100); Конвенція про скасування примусової праці від 1957 року (№ 105); Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111); Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу від 1973 року (№ 138); Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 1981 року (№ 155); Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 1999 року (№ 182); Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці від 2006 року (№ 187). Крім того, Адміністративна рада визнала чотири конвенції пріоритетними, що вказує на їх важливість для функціонування системи міжнародних трудових стандартів. Ці конвенції спрямовані на сприяння розвитку соціального діалогу, зміцнення інспекції праці, проведення політики сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості. До пріоритетних конвенцій належать: Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 1947 року (№ 81); Конвенція про політику в галузі зайнятості від 1964 року (№ 122); Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві від 1969 року (№ 129); Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 року (№ 144). Найбільш численними серед конвенцій МОП слід назвати технічні конвенції. На-

ведені міжнародні акти охоплюють широке коло питань праці, такі як: зайнятість, колективні переговори, специфіка реалізації права на працю окремими категоріями працівників, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, робочий час і час відпочинку, оплата праці, насильство та домагання у сфері праці тощо.

Конвенція МОП стає юридично обов'язковою для держави — члена МОП лише після її ратифікації. Саном на початок 2024 року Україна ратифікувала 72 конвенції. З десяти фундаментальних конвенцій державою не було ратифіковано лише Конвенцію про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці від 2006 року (№ 187). При цьому всі пріоритетні конвенції МОП Україна ратифікувала. Варто зазначити, що ратифікація актуальних конвенцій МОП є не лише індикатором міжнародної активності країни, а й відіграє, зокрема, практичну роль, дозволяючи реформувати національне трудове право, використовуючи вже перевірені та уніфіковані стандарти, які слід назвати “золотою серединою” між інтересами уряду, працівників та роботодавців. Так, наприклад, ратифікація Конвенції МОП про приватні агентства зайнятості від 1997 року (№ 181) дозволила б впорядкувати питання багатосторонніх трудових правовідносин, регулювання яких в Україні відбувається лише на рівні однієї ст. 39 Закону України “Про зайнятість населення”. Ще одним прикладом є Конвенція МОП про охорону материнства від 2000 року (№ 183), положення якої сприяють дотриманню принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в сучасних ринкових умовах. Так, згідно з положеннями цієї Конвенції, звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з соціальною відпусткою або в період після її повернення на роботу є незаконним, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини і наслідками цього або з годуванням немовляти. У свою чергу, чинний КЗпП передбачає повну заборону звільнення вагітних жінок роботодавцями, що попри свій добрий намір, створює на практиці безліч складнощів та мимоволі надає додаткові переваги найму особам чоловічої статі. Дуже важливим кроком для розвитку трудового права слід назвати прийняття у 2019 році Конвенції про викорінення насильства та домагань у сфері праці (№ 190). Положення цього міжнародного стандарту, по-перше, деталізують сферу застосування норм трудового права, а по-друге, встановлюють механізми протидії насильству та домаганням у трудових відносинах.

Якщо звернутися до *протоколів* МОП, яких налічується всього шість, то основною їх метою є конкретизація та доповнення відповідної конвенції. Протоколи, як і конвенції, також підлягають ратифікації державою — членом МОП, яка пов'язана відповідними зобов'язаннями за конвенцією, яку протокол доповнює. До таких актів МОП належать: Протокол від 1982 року до Конвенції про умови праці на плантаціях від 1958 року (№ 110); Протокол від 1990 року до Конвенції про нічну працю жінок у промисловості від 1948 року (№ 89); Протокол від 1995 року до Конвенції про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 1947 року (№ 81); Протокол від 1996 року до Конвенції про мінімальні норми на торговельних суднах від 1976 року (№ 147); Протокол від 2002 року до Конвенції про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155); Протокол від 2014 року до Конвенції про примусову чи обов'язкову працю від 1930 року (№ 29). Варто зазначити, що Україна не ратифікувала жодного протоколу МОП.

Рекомендації є фактично таким же міжнародним інструментом, як і конвенції або протоколи, адже вони розробляються та приймаються МОП відповідно до процедур, ідентичних до наведених актів. У свою чергу, на відміну від останніх, рекомендації не потребують ратифікації. Рекомендація є своєрідним узагальненням практик з окремих питань сфери праці, яке було підтримано більшістю делегатів МКП шляхом голосування. За побіжного аналізу стандартів МОП може сформуватися цілком логічна позиція щодо юридичної обов'язковості лише ратифікованих державою — членом МОП конвенцій та протоколів і відсутності такого статусу у рекомендацій. Але погодитись з такою позицією можна лише частково. Так, дійсно, згідно зі ст. 19 Статуту МОП, після затвердження МКП нової рекомендації кожна держава — член МОП зобов'язується подати наведену рекомендацію на розгляд своїх органів влади для оформлення її як закону або для вжиття заходів іншого порядку. Відповідно до наведеної статті Статуту, крім подання рекомендації, жодних зобов'язань держава надалі не несе. Але, якщо звернутися до 208 рекомендацій, прийнятих за весь час існування МОП, то можна помітити, що, крім, так би мовити, самостійних (або, як їх ще називають — автономних) рекомендацій, організацією були прийняті також рекомендації, що доповнюють і конкретизують положення існуючих конвенцій, надаючи докладні вказівки, як їх можна застосовувати на практиці. Яскравим прикладом самостійної рекомендації МОП мож-

на назвати Рекомендацію про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), яка була прийнята з метою вироблення уніфікованого підходу до визначення факту існування індивідуальних трудових правовідносин. До так званої доповнювальної рекомендації МОП слід віднести Рекомендацію щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166). Несамостійність цієї рекомендації пояснюється тим, що, згідно з її преамбулою, вона доповнює Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (№ 158). Ця Конвенція ратифікована Україною і, відповідно до ст. 9 Конституції України та ст. 8¹ КЗпП, є частиною національного законодавства України. Отже, у зв'язку з юридичною обов'язковістю ратифікованої Конвенції, цілком логічно стверджувати, що й положення Рекомендації № 166, які її доповнюють, також мають бути обов'язково враховані на практиці.

Конвенції, протоколи та рекомендації МОП не є єдиними міжнародними інструментами цієї організації, що мають важливе значення для регулювання відносин у сфері праці. Чільне місце серед актів МОП також посідають декларації, резолюції та зведення правил. *Декларації* не підлягають ратифікації країнами — членами МОП та містять символічні політичні зобов'язання в частині визнання певних принципів і цінностей у сфері праці. Декларації приймаються на рівні МКП та Адміністративної ради. До них належать: Декларація про цілі та завдання МОП від 1944 року, Декларація щодо політики апартеїду Південно-Африканської Республіки від 1964 року, Декларація про рівність можливостей і ставлення до працюючих жінок від 1975 року та ін. *Резолюції* МОП також не належать до обов'язкових актів цієї організації. Вони приймаються з метою висловлення позиції МОП з різних важливих питань, які стосуються сфери праці. Крім того, в окремих випадках резолюції допомагають інтегрувати на практиці зміст окремих положень конвенцій (наприклад, Резолюція МОП про незалежність профспілкового руху від 1952 року або Резолюція МОП про рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків і жінок у зайнятості від 1985 року) або надають державам рекомендації щодо застосування останніх (наприклад, резолюції, прийняті у 2006 році разом з Конвенцією про працю в морському судноплаванні та Конвенцією про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (№ 187)). *Зведення правил* МОП також не наділені обов'язковим статусом. Передусім це допоміжні технічні документи, розроблені за участю експертів від урядів,

роботодавців та працівників. Результати такої діяльності експертів надалі затверджуються Адміністративною радою. У свою чергу закладений в основу зведень правил тристоронній консенсус представників урядів, роботодавців і працівників вказує на їх універсальність та загальну практичну важливість. До зведень правил МОП належать: “Захист персональних даних працівників” від 1997 року; “ВІЛ/СНІД та світ праці” від 2001 року; “Регулювання праці осіб з інвалідністю на робочому місці” від 2002 року; “Охорона праці на виробництві текстилю, одягу, шкіри та взуття” від 2022 року.

Основоположні європейські стандарти праці закріплено на рівні двох міжнародних актів Ради Європи¹ — *Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод* від 1950 року та *Європейській соціальній хартії* від 1961 року (була переглянута у 1996 році). Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод ратифікована Україною 17 липня 1997 року. Серед положень зазначеної Конвенції, що стосуються сфери праці, доречно виокремити статті 4 і 11, які забороняють примусову чи обов’язкову працю, закріплюють право на страйк та свободу об’єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Наявність в Конвенції лише двох статей, присвячених розкриттю окремих прав у сфері праці, не вказує на те, що інші трудові права не підлягають захисту, наприклад, тією ж практикою ЄСПЛ (наведений суд знаходиться у Страсбурзі та розглядає справи, пов’язані з виконанням та тлумаченням Конвенції). Так, наприклад, трудові спори можуть бути розглянуті ЄСПЛ з точки зору: недостатнього захисту трудових прав особи в національних судах (ст. 6 Конвенції), недопущення дискримінації (ст. 14 Конвенції), захисту права власності, у контексті виплати заробітної плати (ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції) та ін.

Відповідно до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), сторони визнають метою своєї політики досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

¹ Рада Європи була утворена 1949 року як регіональна організація європейських держав. Створення цієї організації було зумовлено метою забезпечення сприяння єднанню між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу. Участь у Раді Європи не впливає на співробітництво її членів з ООН та іншими міжнародними організаціями або союзами, членами яких вони є. Україна стала членом Ради Європи у 1995 році.

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає;
- усі працівники мають право на справедливі умови праці;
- усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці;
- усі працівники мають право на справедливий винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей;
- усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- усі працівники і роботодавці мають право на укладання колективних договорів;
- жінки-працівниці у разі материнства мають право на особливий захист;
- працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві;
- працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві;
- усі працівники мають право на захист у випадку звільнення;
- усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі та ін.

Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V. Слід зазначити, що згідно з положеннями цього Закону, наша держава приєдналася не до всіх 98 пунктів Хартії, а лише до 74. Зокрема, Україна не приєдналася до пунктів що визначають: право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (п. 3 ст. 2), право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень (п. 1 ст. 4), право на соціальну та медичну допомогу (ст. 13), право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу (ст. 19), право працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25).

Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачений механізм нагляду за виконанням зобов'язань, які містяться у цій Хартії. Так, держави, що ратифікували цей документ, повинні подавати звіт про частину положень Хартії, які поділено на такі групи: працевлаштування, навчання та рівні можливості (статті 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25); охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист (статті 3, 11–14,

23, 30); трудові права (статті 2, 4–6, 21, 22, 26, 28, 29); діти, сім'ї, мігранти (статті 7, 8, 16, 17, 19, 27, 31). Регулярну правову оцінку наведених звітів здійснює Європейський комітет із соціальних прав, який складається з 15 незалежних експертів, що обираються Комітетом Міністрів Ради Європи строком повноважень на шість років. Крім того, Комітет слідкує за дотриманням Європейської соціальної хартії (переглянутої) в рамках процедури колективних скарг, що подаються соціальними партнерами та іншими неурядовими організаціями.

Важливе значення для національного трудового права відіграють акти ЄС, що зумовлено підписанням у 2014 році *Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони*, а також поданням нашою державою у 2022 році заявки на вступ до ЄС і отриманням статусу кандидата на членство в ЄС. Реалізація Угоди про асоціацію передбачає узгодження національного законодавства України з нормами і стандартами ЄС, зокрема й у частині регулювання відносин у сфері праці. Стосується зазначене передусім 42 директив ЄС, визначених у додатку XL до глави 21 “Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” розділу V “Економічне і галузеве співробітництво”. До таких директив, зокрема, належать: Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин; Директива Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року про доповнення заходів зі сприяння поліпшенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень; Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року про рамкову угоду про роботу на визначений строк, укладену ETUC, UNICE та CEEP; Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладену UNICE, CEEP та ETUC; Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів; Директива Європейського Парламенту і Ради 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства — Спільна декла-

рація Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників.

Характеризуючи особливості узгодження національного трудового законодавства з нормами і стандартами ЄС, слід констатувати, що правові гарантії у сфері праці в Україні в більшості випадків перевищують ті гарантії, що відображені в директивах, визначених у додатку XL до глави 21 розділу V Угоди про асоціацію. Слід також зазначити, що з часу підписання Україною цієї Угоди перелік наведених директив, на жаль, не переглядався, що не повною мірою враховує динаміку розвитку трудового права ЄС. Так, наприклад, Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин у 2022 році вже втратила чинність, а усі держави — члени ЄС повинні імплементувати у національне законодавство норми більш актуального акта — Директиви Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2019/1152 від 19 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Ця Директива, порівняно з вже не діючою Директивою 91/533/ЄЕС, конкретизує відомості про умови праці, ширше трактує коло працівників, на яких поширюються гарантії щодо надання інформації, враховує зростаючу роль окремих сучасних нестандартних форм зайнятості, передбачає можливість інформування працівників у електронній формі та ін.

2.4 Кодекс законів про працю України, закони та підзаконні нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері праці

КЗпП є головним нормативно-правовим актом, що безпосередньо присвячений регулюванню трудових відносин в Україні. Кодекс було ухвалено в 1971 році, але, незважаючи на цю обставину, він систематично зазнає удосконалень, а тому загалом його все ж таки досить складно віднести до застарілих нормативно-правових актів. Так, тільки за останні два роки до Кодексу вносилися зміни 20 разів, а всього з моменту ухвалення він зазнав понад 170 змін. В останні роки КЗпП був доповнений нормами, які врегульовують питання укладення договорів з нефіксованим робочим часом, застосування надомної та дистанційної роботи, надання батьківської відпустки (відпустки при народженні дитини) та ін. Водночас, у зв'язку з тим, що сфера праці вирізняється своїм доволі широким охопленням, не всі категорії, пов'язані з нею, вчасно

отримують належну правову регламентацію в КЗпП. Вищенаведена проблематика, наприклад, простежується у підприємницькій діяльності, в якій важливе значення відіграють такі категорії, як недопущення вчинення працівниками конкурентних дій по відношенню до роботодавців та нерозголошення комерційної таємниці, які до цього часу не згадуються в положеннях КЗпП. Не врегульовує Кодекс також й багатосторонні трудові правовідносини, яким на цей час присвячена лише одна ст. 39 Закону України “Про зайнятість населення”.

У свою чергу, слід зауважити, що КЗпП все ж таки має дуже просту структуру, майже не перевантажений зайвими положеннями та є достатньо легким для сприйняття. Остання характерна риса Кодексу має велике значення, зважаючи на те, що у трудових правовідносинах переважає більша частина працездатного населення України. Спектр трудової діяльності вказаних осіб є вельми широким: починаючи від некваліфікованої праці, закінчуючи управлінням великими суб'єктами господарювання. Відповідно, у зв'язку з тим, що положення кодифікованого акта про працю поширюються на всіх без винятку працівників, вони мають бути зрозумілими не тільки досвідченому фахівцеві, який здобув відповідну вищу освіту, а й особі, яка виконує найпростішу роботу. Саме доступність і зрозумілість нормативно-правового акта є запорукою ефективної реалізації прав та обов'язків, передбачених трудовим правом.

Безпосередньо концепція “кодекс законів про працю” була запроваджена ще у 1918 році, як звід основних систематизованих, наповнених єдністю норм, що регулювали трудові відносини тогочасних робітників і службовців. Така концепція обумовлювала наявність єдиного кодифікованого акта, положення якого могли деталізуватися на рівні відповідних підзаконних нормативно-правових актів. Перший “трудоий” закон був прийнятий лише у 1983 році і стосувався питань правового статусу трудових колективів та їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Відтак, саме з цього моменту кодифікований акт у сфері праці доцільно було б визначати як “трудоий кодекс”, а не як “кодекс законів про працю”. Надалі кількість законів, що регламентують відносини у сфері праці, почала поступово збільшуватися, і на цей час до них слід віднести: Закон України “Про охорону праці” від 1992 року, Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1993 року, Закон України “Про оплату праці” від 1995 року, Закон України “Про відпустки” від 1996 року, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів)” від 1998 року, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 1999 року, Закон України “Про соціальний діалог в Україні” від 2010 року, Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” від 2012 року, Закон України “Про професійний розвиток працівників” від 2012 року, Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 2022 року, Закон України “Про колективні угоди та договори” від 2023 року.

Наявність значної кількості законів у сфері праці певною мірою може ускладнювати загальне сприйняття їхніх норм на практиці. Яскравим прикладом в цьому випадку є колективно-договірне регулювання праці, якому присвячені положення: глави II “Колективний договір” КЗпП, Закону України “Про колективні договори і угоди”, Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Крім того, окремі питання, пов’язані з укладенням колективних договорів і угод, також можна знайти в “нетрудових” нормативно-правових актах, наприклад, Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. У свою чергу, якщо звернутися до КЗпП, то можна побачити, що він містить лише положення, які стосуються колективних договорів, не згадуючи при цьому угод. А Закон України “Про соціальний діалог в Україні” фактично зосереджує увагу лише на питаннях репрезентативності учасників колективно-договірного регулювання праці, що цілком можна було б врахувати в положеннях Закону України “Про колективні договори і угоди”.

Nota bene. Відповідно до ст. 18 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, колективні договори та угоди мають передбачати: покладання обов’язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній

галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Як уже зазначалося, норми, що стосуються сфери праці, дуже часто можна зустріти в законах, які мають іншу, не трудову спрямованість, що може бути передбачено як у самому КЗпП, так і у відповідних вузькоспеціалізованих законах. Наприклад, у ч. 3 ст. 21 Кодексу передбачено, що сфера застосування контракту визначається законами України (до них відносяться Закон України “Про адвокатуру та адвокатську діяльність”, Закон України “Про державну службу”, Закон України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю” тощо). У свою чергу, ст. 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачений обов’язок роботодавця: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов’язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров’я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Для підзаконних нормативно-правових актів у сфері праці характерна обмежена спрямованість їхніх норм, наприклад, в частині: оформлення та реалізації трудових правовідносин (Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 та Інструкція про службові відрадженьня в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59), соціального діалогу (Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів, затверджений постановою КМУ від 13.02.2013 № 115), охорони праці (Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 № 337) тощо. У свою чергу, слід констатувати, що роль підзаконних нормативно-правових актів у трудовому праві України з кожним роком поступово зменшується. Це зу-

мовлено не тільки зростанням кількості спеціальних трудовправових законів, але і певними соціальними факторами. Наприклад, розвиток цифрових технологій призвів до того, що ведення паперових трудових книжок втратило свою імперативність, що позначилось на актуальності застосування положень Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 № 58.

2.5 Акти соціального діалогу та локальні нормативні акти роботодавця

Стаття 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” наголошує, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. При цьому, саме колективні договори та угоди слід віднести до тих ключових факторів, які вирізняють трудове право з-поміж інших галузей права. Зрештою, умови вищезазначених актів соціального діалогу можуть застосовуватися до працівників і роботодавців незалежно від того, брали вони участь в їх укладенні чи ні. Водночас під час укладення колективних договорів або угод повинно бути дотримано правило недопустимості погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством. Теж саме, до речі, стосується й трудових договорів, умови яких не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Окремо серед джерел трудового права слід виділити локальні нормативні акти роботодавця, основною метою яких є подальший розвиток загальних норм трудового права, шляхом їх пристосування до виробничих потреб та економічних можливостей конкретного суб’єкта господарювання. Серед локальних нормативних актів роботодавця доречно виділити: ПВТР, штатний розпис, табель обліку робочого часу, положення про атестацію, положення про оплату праці та преміювання, графік відпусток та ін. До особливостей локальних нормативних актів роботодавця відносяться:

- дотримання відповідної погоджувальної процедури (наприклад, відповідно до ст. 142 КЗпП, трудовий розпорядок визначається

ПВТР, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації);

- відсутність на законодавчому рівні чіткої регламентації обов'язковості застосування (так, зробити висновок про необхідність складання графіків відпусток можна лише виходячи з аналізу змісту положень ч. 4 ст. 79 КЗпП та ч. 10 ст. 10 Закону України “Про відпустки”, відповідно до яких черговість надання відпусток визначається графіками);
- можливість взаємозаміни (наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України “Про професійний розвиток працівників”, категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором; на підприємствах, в установах та організаціях, де не укладені колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації);
- обов'язкове ознайомлення роботодавцем всіх працівників зі змістом локальних нормативних актів (наприклад, ч. 1 ст. 29 КЗпП закріплює, що до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати його про ПВТР або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення)).

Nota bene. Для окремих локальних нормативних актів роботодавця (ПВТР або графіків відпусток) в Україні сформувалася ustalena практика щодо їх обов'язкового застосування. У свою чергу, з цієї практики можна назвати виняток, яким є спрощений режим регулювання трудових відносин, що може застосовуватися в період дії воєнного стану. Так, згідно ч. 5 ст. 49⁵ КЗпП, вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим.

2.6 Значення рішень Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання трудових відносин

Важливу роль у забезпеченні належної реалізації трудових правовідносин відіграють рішення КСУ. Відповідно до Закону України “Про Конституційний Суд України”, КСУ є органом конституційної юрисдикції, який забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції України. КСУ ухвалює рішення, надає висновки, постановляє ухвали, видає забезпечувальні накази.

Рішення КСУ ухвалює: Велика палата — за результатами розгляду справ за конституційними поданнями щодо конституційності законів України та інших правових актів ВРУ, актів Президента України, актів КМУ, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим та щодо офіційного тлумачення Конституції України, а також за результатами розгляду справ за конституційними скаргами у разі відмови Сенату в розгляді справи за конституційною скаргою на розсуд Великої палати; Сенат — за результатами розгляду справ за конституційними скаргами.

До цього часу в науці трудового права відсутня єдина позиція щодо віднесення рішень КСУ до джерел трудового права. У свою чергу, якщо розглядати наведену проблематику, виходячи з загально-теоретичного розуміння джерел права, під якими слід розуміти способи вираження норм права, то можна побачити, що рішення КСУ не створюють нових правових норм, а лише надають офіційне тлумачення вже існуючим. У будь-якому випадку таке тлумачення має колосальне значення для трудового права, адже дозволяє заповнити прогалини в правовому регулюванні трудових відносин, а також створює основу для подальшої нормотворчості у сфері праці.

Nota bene. У Рішенні КСУ від 04.09.2019 № 6-р(II)/2019 зазначається, що непоширення ч. 3 ст. 40 КЗпП (заборона роботодавцю звільняти працівника, який є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці) на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.

Наведена позиція Суду викликає інтерес враховуючи інше Рішення КСУ, від 09.07.1998 № 12-рп/98, в якому висловлюється кардинально протилежна позиція, відповідно до якої “сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо”. Цікаво, що в проміжок часу між винесенням цих двох рішень КСУ трудове законодавство, присвячене контрактній формі трудового договору, майже не змінилося.

Відповідно до статей 124 та 129¹ Конституції України, правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на будь-який юридичний спір; суд ухвалює рішення іменем України, судові рішення є обов’язковим до виконання. Сукупність актів, що утворюється в процесі діяльності суду, як правило узагальнюється терміном “судова практика”. Її також не можна віднести до джерел трудового права, з тих же самих міркувань, що стосуються й актів КСУ. Але саме судова практика в подальшому дозволяє уніфікувати певні особливості застосування законодавства про працю. Крім того, наслідки неоднозначності та застарілості змісту окремих норм трудового права якраз й вирішуються завдяки судовій практиці.

Окреме місце в судовій практиці посідають постанови Пленуму Верховного Суду України, наприклад, “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 06.11.1992 № 9 та “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29.12.1992 № 14. Зазначені постанови фактично орієнтують судову практику на однозначне розуміння норм законодавства про працю, що безперечно позитивно впливає на ефективність розгляду трудових спорів та прийняття рішень судами. Єдиним недоліком постанов Пленуму Верховного Суду України слід назвати їх сталість у часі, адже з моменту їх прийняття правове регулювання трудових відносин зазнало суттєвих змін і, відповідно, деякі з положень постанов вже втратили свою актуальність.

Вищенаведена проблематика на цей час поступово вирішується існуючою практикою Верховного Суду. Відповідно до ч. 1 ст. 36 Закону України “Про судоустрій і статус суддів”, Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність

судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Касаційне провадження у справах, що виникають з трудових правовідносин, здійснюється КЦС ВС. Саме наведений суд здійснює практичне вирішення існуючих правових прогалин в чинному законодавстві про працю.

Як вже зазначалося, Україною у 1997 році було ратифіковано Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод. Відповідно до цієї Конвенції, для забезпечення дотримання державами їхніх зобов'язань за нею та протоколами до неї утворюється ЄСПЛ, що функціонує на постійній основі. В Україні, з метою належного впорядкування відносин, що виникають у зв'язку з обов'язком держави виконати рішення ЄСПЛ, а також з необхідністю усунення причин порушення Конвенції і протоколів до неї, у 2006 році було прийнято Закон України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини". У цьому випадку доречно звернути увагу на ст. 17 зазначеного Закону, яка наголошує, що практика ЄСПЛ є джерелом права. Таким чином, зміст наведеної норми дає можливість дійти висновку, що практика ЄСПЛ входить до системи джерел трудового права України і, відповідно, має безпосередній регулятивний вплив на трудові відносини в нашій державі.

Nota bene. *Окремо серед рішень ЄСПЛ доречно виділити рішення у справі "Веніамін Тимошенко та інші проти України" (заява № 48408/12) від 02.10.2014. Цю справу було розпочато за заявою, яку подали до суду проти України п'ятеро громадян України, які на час звернення працювали в ЗАТ "Авіакомпанія "АероСвіт" та були членами екіпажу літака. Заявники скаржились, що заборона страйку для працівників Директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії порушувала їхні права, гарантовані ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року. Виходячи з матеріалів справи, з метою вирішення трудового спору Конференція працівників авіакомпанії оголосила страйк. У свою чергу керівництво авіакомпанії звернулося до суду, вимагаючи визнання страйку незаконним. Надалі Бориспільський міськрайонний суд визнав страйк незаконним та заборонив його проведення. Своє рішення суд обґрунтовував положеннями ст. 18 Закону України "Про транспорт", якою заборонялось проведення страйків на підприємствах транспорту у випадках,*

пов'язаних з перевезенням пасажирів. Це рішення суду було залишено без змін Апеляційним судом Київської області та Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ. Натомість ЄСПЛ було постановлено односторонньо порушення ст. 11 Конвенції та зобов'язано державу-відповідача (Україну) сплатити заявникам сукупно 20 тисяч євро відшкодування моральної шкоди. Цікаво, що редакція ст. 18 Закону України "Про транспорт", яка фактично була покладена в основу обґрунтування незаконності страйку національними судами, була змінена законодавцем лише через вісім років після винесення наведеного рішення ЄСПЛ.

Розділ III

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

3.1 Загальна характеристика колективно-договірного регулювання праці

Значення колективних договорів і угод для трудового права важко переоцінити, адже саме вони свого часу відіграли важливу роль у його становленні та розвитку. Наведена обставина й зараз акцентує увагу на актуальності колективних договорів та угод, у зв'язку з їх здатністю заповнювати своїми положеннями прогалини у правовому регулюванні трудових відносин та пристосувати їх належну реалізацію під економічні, виробничі та соціальні потреби конкретних працівників і роботодавців. Зважаючи на вказану особливість, колективно-договірне регулювання праці в умовах XXI століття залишається досить поширеним у світі (наприклад, станом на 2019 рік охоплення колективними договорами та угодами всіх рівнів в Італії становило 99%, Австрії — 98%, Швеції — 90%, Фінляндії — 89%, Данії — 80%, Португалії — 77% та ін.¹). При цьому, його диференціація характеризується широкою або стриманою практикою застосування.

Яскравим прикладом широкого застосування колективних договорів слід навести Сполучені Штати Америки. Для цієї країни характерною є фактична відсутність єдиного систематизованого трудового законодавства, що надає поштовх для розвитку колективно-договірного та індивідуального регулювання праці. До речі, ключовою особливістю трудового права Сполучених Штатів Америки слід назвати не характерний для України його поділ на індивідуальне (англ. — *employment law*)

¹ Beyond the numbers: Exploring the relationship between collective bargaining coverage and inequality. URL: <https://ilostat.ilo.org/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>

та колективне (англ. — *labor law*) трудове право. Наприклад, саме на рівні колективного договору в Сполучених Штатах Америки відбувається обмеження застосування досить дискусійної на цей час доктрини “найму за бажанням” (англ. — *employment-at-will doctrine*)¹. Значне поширення колективні договори також отримали й у Великій Британії, в якій до 1998 року не існувало державного втручання у сферу регулювання максимальної тривалості робочого часу та мінімального розміру оплати праці. Ці категорії закріплювалися на рівні колективних договорів, що отримало назву “юридична стриманість” (англ. — *legal abstentionism*). Феномен популярності колективних договорів у цих країнах пояснюється тим, що в них державне втручання в регулювання трудових відносин ніколи не було пріоритетним, а основною метою наведених договорів було заповнення прогалин законодавчого регулювання праці. У свою чергу, стримане застосування колективних договорів притаманне країнам у яких частка актів законодавства в регулюванні трудових відносин є домінуючою. До таких країн належить і наша держава. Так, згідно зі статистичними даними МОП, у 2020 році в Україні колективними договорами та угодами охоплювалося 40% працівників².

Водночас, незалежно від широкої або стриманої практики застосування, саме колективні договори здатні вирішити велику кількість виробничих, економічних та соціальних питань, що можуть виникати між працівниками та роботодавцями. Так, належним чином розроблений і укладений колективний договір буде корисним як для працівників (адже в ньому можуть міститись положення щодо додаткових відпусток, санаторного лікування, заохочень за успіхи в роботі та ін.), так і для роботодавця (зокрема, в частині деталізації трудового розпорядку, закріплення нормативів видачі фірмового або спеціального одягу, встановлення механізмів атестації тощо). На користь колективних договорів

¹ Доктрина “найму за бажанням” з’явилась в Сполучених Штатах Америки наприкінці XIX — початку XX століття та дозволяє працівникам і роботодавцям у будь-який момент припинити трудові правовідносини. Цікаво, що на початку свого виникнення вона була вигідною обом сторонам трудового договору. Так роботодавець міг швидко відмовитись від зайвої робочої сили при виникненні несприятливих виробничих факторів, а працівник мав можливість в будь-який час звільнитися, отримавши при цьому винагороду за весь період своєї роботи (раніше, до застосування цієї доктрини, працівник мав право на оплату праці лише після відпрацювання певного періоду).

² Beyond the numbers: Exploring the relationship between collective bargaining coverage and inequality. URL: <https://ilostat.ilo.org/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>

і угод говорить той факт, що вони, будучи все ж таки вираженими у часі, мають змогу швидше адаптуватися до динаміки розвитку суспільних відносин та пристосовуватися до конкретно існуючих обставин, на відміну від більшості інших джерел трудового права.

Слід звернути увагу, що зарубіжному колективно-договірному регулюванню праці можуть бути притаманні такі не характерні для українського трудового права особливості:

1. Участь в колективних переговорах на виробничому рівні виключно профспілок, що пояснюється історичним чинником, адже саме професійні об'єднання працівників на початку формування галузі трудового права виступали учасниками перших колективних переговорів та організаторами проведення колективних протестів. Крім того, традиційно вважається, що безпосередньо профспілки, на відміну від необ'єднаних працівників, є менш залежними від можливого впливу роботодавців.

2. Можливість застосування в колективному договорі умови про “профспілкову безпеку” (англ. — *trade union security clause*), відповідно до якої працівники, які не сплачують членських внесків або не підтримують позицію профспілки, виключаються з процесу ведення колективних переговорів. До речі, досить тривалий час до умови про “профспілкову безпеку” також включалися положення, що передбачали можливість найму роботодавцем виключно членів профспілки (англ. — *closed shop clause*) або працівників, що не є членами профспілки, але регулярно сплачують відповідні внески (англ. — *agency shop clause*).

3. Чітке закріплення принципу добросовісного ведення колективних переговорів (англ. — *bargain in good faith*). Незважаючи на те, що національне законодавство про працю не конкретизує застосування наведеного принципу, ст. 3 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” визначає, що соціальний діалог здійснюється на принципах добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, відкритості та гласності.

4. Можливість закріплення в колективному договорі умови про дотримання “промислового миру” (англ. — *peace obligation*), тобто обов'язку працівників і роботодавців не вчиняти страйків або локаутів з метою просування своїх додаткових інтересів упродовж дії договору.

Безпосередньо в Україні колективно-договірне регулювання праці реалізується на рівні колективних договорів та угод. Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізич-

ною особою, яка використовує найману працю. Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні — генеральна угода; на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні — територіальні угоди. Зазначена диференціація колективно-договірного регулювання праці притаманна для більшості пострадянських держав. У свою чергу, в багатьох зарубіжних країнах, а також на міжнародному рівні, терміном “колективний договір” (англ. — *collective agreement*) охоплюються договори на всіх рівнях соціального діалогу — локальному, територіальному, галузевому (міжгалузевому) та національному. В цьому випадку доречно навести положення п. 2 Рекомендації МОП щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91), які визначають під колективним договором будь-яку письмову угоду щодо умов праці та найму, що укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого — однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій — представниками самих працівників, належним чином обраними та уповноваженими згідно з законодавством країни.

3.2 Сторони колективного договору, угоди

Відповідно до ст. 3 Закону України “Про колективні договори і угоди”, сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб’єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи; сторона працівників, суб’єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об’єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник). Слід зазначити, що Закон України “Про колективні договори і угоди” не розкриває у своїх положеннях поняття роботодавця як сторони колективного договору. Натомість у ст. 2 цього Закону вказано на те, що колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною

особою, яка використовує найману працю. Таким чином, виходячи з положень наведеної норми, можна дійти висновку, що стороною колективного договору може бути як роботодавець — юридична особа, так і роботодавець — фізична особа.

Розглядаючи питання, хто ж виступає іншою стороною колективного договору, слід звернути увагу на первинність профспілкових органів у питаннях укладення колективного договору, порівняно з трудовими колективами. Така первинність повністю відповідає міжнародним стандартам, наприклад, її можна простежити в п. 2 Рекомендації МОП щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91). Але в будь-якому випадку слід пам'ятати, що ч. 1 ст. 13 Закону України “Про колективні договори і угоди” закріплює за трудовим колективом (його загальними зборами або конференцією) компетенцію обов’язкового схвалення або відхилення розробленого проєкту колективного договору.

Nota bene. *Перші організовані об’єднання найманих працівників почали з’являтися в світі, починаючи з 1600-х років. На початковому етапі це були об’єднання представників однієї професії (шевців, друкарів, теслярів, столярів, кравців і ткачів). Вони зазвичай створювалися досвідченими працівниками з метою досягнення окремої та в більшості випадків разової мети, наприклад, збільшення оплати праці на період сезонного підвищення цін на вироблену продукцію. Фактична відсутність на ринку праці достатньої кількості кваліфікованих працівників, якими можна було б замінити таких осіб, дозволяла їм ефективно відстоювати свої інтереси у відносинах з роботодавцями. Однак, основним недоліком організацій працівників того часу була їхня достатня нестабільність, оскільки вони дуже часто припиняли свою активність відразу ж після досягнення мети, що спонукала до їх створення. Крім того, тогочасна правова система ставилася дуже вороже до таких об’єднань працівників, адже вона була на захисті, насамперед, інтересів учасників договірних ринкових відносин, на які ці об’єднання чинили свій супротив. До речі, така ворожість зберігала своє існування аж до початку XX століття, ставши однією із причин формування колективно-договірного законодавства в світі.*

Слід зазначити, що законом не визначена гранична чисельність працівників, необхідна для укладення колективного договору. Виходячи з аналізу положень ст. 252¹ КЗпП, відповідно до якої трудовий колек-

тив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору, можна зробити висновок, що колективний договір теоретично може бути укладений з двома і більше працівниками. Зрозуміло, що укладення колективного договору з двома працівниками не має свого практичного сенсу, адже трудові відносини в цьому випадку ефективніше врегулювати на рівні індивідуальних трудових договорів. Поза тим, якщо ці дві особи будуть наполягати на укладенні колективного договору, роботодавець, відповідно до ст. 17 Закону України “Про колективні договори і угоди” та ст. 41¹ КупАП, зобов’язаний розпочати з ними колективні переговори. Також слід пам’ятати, що трудовий колектив формують усі особи, які працюють за трудовим договором, в тому числі й, наприклад, керівник підприємства. Останній, до речі, також наділений правом голосу на загальних зборах трудового колективу, але не може здійснювати на таких засіданнях організаційно-розпорядчих функцій (бути секретарем або головою зборів).

Сторонами угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається Законом України “Про соціальний діалог в Україні”. Відповідно до наведеного Закону, сторонами угод є:

а) на національному рівні (генеральна угода) — об’єднання профспілок та об’єднання організацій роботодавців, які: легалізовані відповідно до закону; є всеукраїнськими об’єднаннями профспілок, що налічують не менш як 150 тисяч членів; є всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників; мають у своєму складі профспілки, їх організації та об’єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців;

б) на галузевому рівні (галузева угода) — професійні спілки та їх об’єднання, організації роботодавців та їх об’єднання, які: легалізовані відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; є всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п’ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності;

с) *на територіальному рівні* (територіальна (міжгалузева) угода) — професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані відповідно до закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

3.3 Зміст колективного договору, угоди

Незважаючи на те, що Закон України “Про колективні договори і угоди” надає сторонам можливість самостійно визначати зміст колективного договору або угоди, його положення все ж таки закріплюють примірний перелік питань, що можуть бути в них відображені. Крім того, Закон наголошує, що галузева (міжгалузева) угода та угода на територіальному рівні не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою та національним законодавством, а положення колективного договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю або угодами вищого рівня, є недійсними.

Відповідно до ст. 7 Закону України “Про колективні договори і угоди”, у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних

(міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації.

Nota Bene. При аналізі змісту колективних договорів виникає справедливе питання щодо їх співвідношення із змістом ПВТР та, взагалі, можливості практичної заміни договорів правилами. Адже колективні договори та ПВТР можуть містити фактично однакові положення щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку, стимулювання праці тощо. При цьому, перевагою ПВТР можна назвати й ту обставину, що для них передбачена більш легка процедура затвердження, порівняно з колективними договорами. У свою чергу, слід зауважити, що зміст колективних договорів є набагато ширшим ніж ПВТР, які спрямовані передусім на сприяння дотриманню працівниками трудової дисципліни, організації праці та раціонального використання робочого часу. Крім того, законодавство в деяких випадках вказує на врегулювання окремих складових трудових відносин виключно положеннями колективного договору, а не ПВТР. Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України “Про відпустки”, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам з ненормованим робочим днем згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Іншим прикладом є ч. 3 ст. 23 Закону України “Про оплату праці”, яка закріплює, що колективним договором, як винаток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою.

Угодою на національному рівні (генеральна угода) регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та

встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборони дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборони дискримінації.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації та пільги.

3.4 Колективні переговори, повідомна реєстрація та дія колективного договору, угоди

Укладенню колективного договору або угоди передують колективні переговори. Як правило, будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору або угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проєктів колективного договору або угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається безпосередньо сторонами. Сторони колективних переговорів

зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору або угоди. За ненадання такої інформації передбачена адміністративна відповідальність відповідно до ст. 41³ КУпАП. Робоча комісія готує проєкт колективного договору або угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Також, для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору (угоди) профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування та демонстрації.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проєкту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проєкту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором або угодою.

Проєкт колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проєкт колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих

переговорів не повинен перевищувати десяти днів. Після цього проєкт в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проєкту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через десять днів після завершення колективних переговорів.

Колективні договори і угоди підлягають повідомній реєстрації, яка проводиться з метою оприлюднення інформації про їх укладення, внесення до них змін та доповнень. Механізм такої реєстрації врегульований Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженим постановою КМУ від 13.02.2013 № 115. Згідно з наведеним Порядком, повідомна реєстрація галузевих (міжгалузових) та територіальних угод (обласних та республіканських) здійснюється Міністерством економіки України, а колективних договорів та територіальних угод іншого рівня — районними, районними у містах Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад.

Nota Bene. *У зв'язку з тим, що зміни та доповнення до колективних договорів також підлягають повідомній реєстрації, на практиці постає питання щодо формування переліку додатків до наведених договорів, адже вони за своєю юридичною природою можуть доволі часто зазнавати змін. У свою чергу, навіть незначні зміни у відповідному додатку колективного договору також потребуватимуть повідомної реєстрації. В цьому випадку слід зазначити, що законодавство не містить вимог до переліку додатків до колективних договорів. Це дає можливість формувати їхні положення як окремі локальні нормативні акти роботодавця, що, відповідно, значно спростить процедури внесення до них змін.*

Відповідно до п. 2 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 № 115, сторони колективного договору, угоди подають реєструючому органу на повідомну реєстрацію примірник колективного договору (угоди) разом із додатками та супровідним

листом у вигляді оригіналу паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками або у вигляді оригіналу електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами, або у вигляді електронної копії оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідченої кваліфікованою електронною печаткою. Сторони угоди подають також копії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, які брали участь у колективних переговорах з питань укладення угоди.

Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації колективного договору або угоди, повертати їх на доопрацювання, вимагати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення. Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів із дня, наступного після надходження колективного договору (угоди) до реєструючого органу. Реєструючий орган оприлюднює на власному офіційному веб-сайті та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузових), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення договору, угоди у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

Nota Bene. Недотримання вимоги щодо повідомної реєстрації колективного договору або угоди не впливає на факт набуття ними чинності. Адже, відповідно до ч. 2 ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”, колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Закон України “Про колективні договори і угоди” наголошує, що суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, а також можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається безпосередньо у колективному договорі. Сторони угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, вне-

сення до неї змін, а також розміщують текст угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

Nota Bene. У зв'язку з тим, що ч. 8 ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” не містить конкретних положень щодо забезпечення доступу до колективного договору, актуальним видається розміщення друкованого примірника колективного договору у відповідних загально-доступних місцях на території роботодавця, на його веб-сайті, або в локальній електронній мережі, до якої мають доступ працівники. Запровадження зазначеної практики дозволило б працюючим не тільки краще розумітись у своїх правах, але й нівелювало би можливість відчуття напруги та недовіри у відносинах з роботодавцем. До речі, якщо звернутися до ПВТР, то вимогу щодо їх загальнодоступності можна зустріти в Типових ПВТР, затверджених постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань за погодженням ВЦРПС від 20.07.1984 № 213. Відповідно до п. 34 наведеного нормативно-правового акта, правила вивішуються в цехах (відділах) на видному місці.

Закон не встановлює вимог щодо мінімального та максимального терміну дії колективних договорів або угод, але все ж таки звертає увагу на їх строковість. Так, відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”, після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою. Слід зазначити, що така потенційна “безсмертність” колективних договорів та угод певною мірою суперечить їхній правовій природі, зумовленій компромісом інтересів працівників та можливостей роботодавців, дотримання якого, безперечно, має виражений у часі характер. У цьому зв'язку доречним буде звернути увагу на необхідність закріплення на законодавчому рівні певних обмежень тривалості колективних договорів та угод. Тим більше, що окремий приклад такого обмеження вже передбачений Законом України “Про колективні договори і угоди”. Так, відповідно до ч. 5 ст. 9 цього Закону, у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Розділ IV

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

4.1 Поняття та ознаки трудового договору

Трудовий договір вважається центральним інститутом трудового права, який будучи закріпленим на цей час в положеннях глави III КЗпП, здійснює свій істотний вплив на реалізацію трудових правовідносин. Трудовий договір доречно розглядати в трьох аспектах: *а)* як фундаментальний інститут галузі трудового права; *б)* як юридичний факт, що зумовлює виникнення трудових правовідносин; *с)* як документ, що формалізує трудові правовідносини.

Частина 1 ст. 21 КЗпП визначає *трудовий договір* як угоду між працівником і роботодавцем (роботодавцем — фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець — фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Це визначення трудового договору не можна вважати досконалим, адже воно фактично вибудовано навколо “традиційної” моделі трудових правовідносин і не враховує можливості реалізації окремих нестандартних форм зайнятості. Так, наприклад, у ньому акцентується увага лише на індивідуальній угоді між працівником та одним роботодавцем і не враховуються багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця), коли обов'язки роботодавця по відношенню до окремого працівника розподіляють фактично дві особи: роботодавець-агент і роботодавець-користувач (ст. 39 Закону України “Про зайнятість населення”).

Nota bene. В цьому випадку викликає інтерес визначення трудового договору, що містилося в Кодексі законів про працю УРСР від 1922 року. Так, положення цього нормативно-

правового акта визначали під трудовим договором домовленість двох або більше осіб, відповідно до якої, одна сторона (та що наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду.

Слід зазначити, що передбачене КЗпП визначення трудового договору (яке, до речі, за відсутності законодавчої регламентації ознак трудових правовідносин побічно сприяє встановленню факту їхнього існування) певною мірою з часом піддається поступовому “розмиванню”. Так, наприклад, у 2020 році до КЗпП були внесені відповідні зміни, унаслідок яких ч. 1 ст. 21 Кодексу була викладена у новій редакції. Відповідно до зазначених змін, слова “з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові” були виключені з визначення трудового договору. У свою чергу, саме дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку є одним із важливих складників організаційного елемента трудових правовідносин та виступає однією із гарантій відмежування норм цивільного та трудового права. В цьому випадку доречно навести Рекомендацію МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), яка серед ознак існування трудових правовідносин виділяє в тому числі й той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони, передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, виконується у відповідності до визначеного графіку та має певну тривалість.

До основних ознак трудового договору відносяться:

1) *Особистісна ознака*. Полягає в тому, що трудовий договір укладається з окремим працівником і регулює виключно його індивідуальні трудові відносини з конкретним роботодавцем (роботодавцями). Трудовий договір передбачає надання робочої сили, яку не можливо відокремити від її носія. При цьому, відповідно до ст. 30 КЗпП, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. Вказана норма підтверджує, що укладений працівником трудовий договір носить для нього індивідуальний характер. У зв’язку з цим, без згоди роботодавця працівники не мають права підмінювати та заміщати один одного, мінятися робочими або вихідними днями тощо.

2) *Організаційна ознака*. Розкривається через несамотійний характер праці, що полягає у підпорядкуванні працівника існуючим локальним нормативним актам роботодавця.

3) *Майнова (матеріальна) ознака*. Означає обов'язкову оплатність праці. Виконання роботи безоплатно не підпадає під сферу регулювання трудовим правом.

4) *Предметна ознака*. Передбачає визначеність трудової функції працівника, тобто її закріплення у певних організаційних рамках спеціальності, кваліфікації та посади.

Nota bene. На практиці може виникнути питання, чи може особа без вищої освіти обіймати, наприклад, посаду юрис-консульта. Відповідь на наведене питання можна знайти в п. 11 Розділу 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, відповідно до якого, особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на займаній посаді або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії.

5) *Регулятивна ознака*. Обумовлена існуванням у трудовому праві принципу *in favorem*, що розкривається у ст. 9 КЗпП, згідно з якою умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

4.2 Сторони трудового договору

Сторонами трудового договору, виходячи з його визначення, закріпленого у ч. 1 ст. 21 КЗпП, виступають працівник і роботодавець. Положення Кодексу не конкретизують термін “працівник”. У свою чергу, його визначення можна зустріти в інших актах національного законодавства. Наприклад, відповідно до ст. 1 Закону України “Про охорону праці”, працівник — це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом). Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначає працівника як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Виходячи з аналізу наведених норм, можна сформулювати наступне визначення: *працівник* — це

фізична особа, яка наділена трудовою правосуб'єктністю та виступає учасником трудових правовідносин.

Nota bene. Поряд з терміном “працівник” в КЗпП можна зустріти також й термін “робітник”. Наприклад, ч. 2 ст. 27 Кодексу наголошує, що строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Існування наведеного терміну має історичні корені, адже за часів запровадження КЗпП в трудовому праві був передбачений розподіл усіх працюючих за характером трудової діяльності на робітників та службовців, який лише на початку 1991 року був замінений універсальним терміном “працівник”. На цей час професії робітників розкриті в Розділі 2 Випуску 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336.

Правовий статус працівника, тобто його правосуб'єктність, розглядається в трудовому праві як сукупність трьох елементів:

- трудової правоздатності, що виникає у особи від народження;
- трудової дієздатності, зумовленої досягненням 16-ти річного віку (як виключення, 14–15 років);
- трудової деліктоздатності, що пов'язана зі вступом у трудові правовідносини.

При цьому, у зв'язку з специфікою трудового права зазначені три елементи єдині і не можуть існувати окремо один від одного. Ця характерна риса і відрізняє трудову правосуб'єктність працівника від цивільної дієздатності особи. Так, в цивільному праві правоздатність і дієздатність виникають не одночасно. Громадянин може володіти цивільною правоздатністю і не володіти дієздатністю, оскільки правоздатність виникає з дня народження (ч. 2 ст. 25 Цивільного кодексу України) і припиняється у випадку смерті (ч. 4 ст. 25 Цивільного кодексу України), тоді як цивільна дієздатність у повному обсязі настає з досягненням особою 18-річного віку (ч. 1 ст. 34 Цивільного кодексу України).

Nota bene. Слід зазначити, що в деяких випадках в трудовому праві належна реалізація трудової правосуб'єктності особи є неможливою без урахування наявності у неї повної цивільної дієздатності. Як приклад можна навести питання, пов'язане з прийняттям на посаду директора суб'єкта гос-

подарювання особи, яка вже наділена трудовою дієздатністю, але ще не досягла віку повної цивільної дієздатності — 18 років. І хоча положення Цивільного кодексу України не встановлюють жодних обмежень щодо віку члена виконавчого органу юридичної особи, вимогу щодо наявності в нього повної цивільної дієздатності можна побачити проаналізувавши ст. 30 зазначеного нормативного акта. Згідно з цією статтею, цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у випадку їх невиконання. При цьому, саме директор відповідає в межах своєї компетенції за відповідність положенням чинного законодавства господарської діяльності товариства. Тобто, наявність в нього повної цивільної дієздатності є обов'язковою. Доречно також звернути увагу на ст. 35 Цивільного кодексу України, яка передбачає, що повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла 16 років і працює за трудовим договором. Але в цьому випадку слід пам'ятати, що надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у випадку відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду.

Як вже зазначалося, віковий критерій є необхідною умовою трудової правосуб'єктності працівника. Відповідно до ст. 188 КЗпП, не допускається прийняття на роботу осіб, молодших 16-ти років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15-ти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Особливістю КЗпП слід назвати те, що в його положеннях термін “дитина” не асоціюється безпосередньо з працівником, а використовується передусім при встановленні певних гарантій для окремих категорій пра-

цюючих. Наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 63 КЗпП, жінки, які мають дітей віком від трьох до 14-ти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою. При цьому, якщо звернутися до спеціальних нормативно-правових актів з цього питання, а саме Закону України “Про охорону дитинства”, то у ст. 21, що має назву “Дитина і праця”, вказується на те, що правове регулювання застосування праці дітей визначається законодавством про працю. Крім того, відповідно до цієї статті забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці. До таких форм належать: усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов’язкова праця, включаючи примусове чи обов’язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров’ю дитини. Закон України “Про охорону дитинства” також конкретизує право працюючих дітей на створення професійних спілок або вступ до вже існуючих.

Nota bene. *Законодавство про працю не конкретизує порядок укладення трудового договору з працівниками, які досягли віку 14–15 років, а також особливості притягнення їх до дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Крім того, у зв’язку з тим, що КЗпП не врегульовує питання праці осіб у віці до 14 років у культурно-розважальній сфері (телебачення, кіно-театральне мистецтво, цирку та ін.), праця зазначених осіб регулюється цивільним правом.*

Трудова правосуб’єктність працівників характеризується одночасно єдністю та диференціацією. Усі громадяни наділені Конституцією України рівною можливістю застосовувати свої здібності до праці. Водночас, залежно від різних чинників, трудова правосуб’єктність особи зазнає необхідної диференціації. Чинники, що впливають на диференціацію праці, поділяються на об’єктивні, обумовлені характером та умовами трудової діяльності, та суб’єктивні, пов’язані з якостями особистого характеру (віком, статтю, станом здоров’я, наявністю спеціальної освіти та ін.).

Безпосередньо КЗпП не містить визначення терміну “роботодавець”. При цьому, на рівні законів, навіть тих, що були прийняті відносно не-

давно, визначення роботодавця трактується по-різному. Так, наприклад, ст. 1 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, розуміє під роботодавцем — юридичну особу (підприємство, установу, організацію) або фізичну особу — підприємця, які в межах трудових відносин використовують працю фізичних осіб. Як можна побачити, наведене визначення є не повним, адже в ньому звертається увага лише на фізичну особу — підприємця, хоча найм робочої сили можуть здійснювати й інші фізичні особи, які не мають такого статусу.

Ще одним прикладом є Закон України “Про професійний розвиток працівників”, ст. 1 якого під роботодавцем розуміє власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. У свою чергу, концепція “власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу” була актуальною виключно за часів прийняття КЗпП, коли в ролі роботодавця одноосібно виступала держава. На цей час досить вагома частина працівників виконують свою трудову функцію в господарських товариствах приватного сектору економіки. Учасниками (власниками) таких товариств у деяких випадках виступають не одна і не дві людини, а десятки і навіть сотні не лише фізичних, але й юридичних осіб, тому їх ототожнення з поняттям роботодавець є дуже неоднозначним. Так, підприємства, установи та організації є юридичними особами та окремими суб’єктами правовідносин. Саме юридичні особи виступають суб’єктами права власності, здійснюють господарську діяльність, мають право на звернення до суду за захистом своїх прав та охоронюваних законом інтересів. У свою чергу, вказівка на власника як на сторону трудового договору означає, що саме він несе не лише обов’язки, але й відповідальність, наприклад, в разі настання нещасного випадку на виробництві. Крім того, визнання власника стороною трудового договору суперечить ч. 3 ст. 96 Цивільного кодексу України, відповідно до якої учасник (засновник) юридичної особи не відповідає за зобов’язаннями юридичної особи.

Наявність правового статусу роботодавця у юридичної особи ототожнюється з наявністю у неї трудової правосуб’єктності. Безсумнівним є і той факт, що саме трудова правосуб’єктність роботодавця є тією необхідною умовою його вступу в трудові правовідносини, тобто, передумовою

виникнення суб'єктивних прав та обов'язків роботодавця, як учасника трудових правовідносин. Іншими словами, саме вона визначає здатність юридичної особи виступати в якості учасника трудових правовідносин. Трудова правосуб'єктність роботодавця — це передбачена нормами права здатність фізичної або юридичної особи бути учасником трудових правовідносин шляхом укладення трудового договору з працівником, реалізуючи при цьому свою правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Тобто фактично роботодавцем може називатися лише та особа, яка уклала трудовий договір з працівником в порядку, передбаченому КЗпП. Вищезазначене дозволяє сформулювати наступне визначення: *роботодавець* — це юридична особа незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або фізична особа, що відповідно до чинного законодавства використовує найману працю та уклала трудовий договір з працівником.

Якщо розглядати роботодавця — фізичну особу, як сторону трудового договору, то можна побачити, що на цей час КЗпП не закріплює його визначення та будь-якої диференціації. При цьому, Кодекс та окремі закони у сфері праці в деяких випадках взагалі “не бачать” таких роботодавців, що, безперечно, не йде на користь реалізації трудових правовідносин, учасниками яких вони є. Це стосується, наприклад, ч. 1 ст. 223 КЗпП, відповідно до якої КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Ще одним прикладом є ст. 17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, яка визначає під страйком тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору. Вказані положення акцентують увагу виключно на юридичних особах, що фактично позбавляє працівників, які працюють у фізичної особи, права звертатися з метою вирішення індивідуального трудового спору до КТС або належним чином реалізовувати своє конституційне право на страйк.

Nota bene. Така категорія, як фізична особа — роботодавець, з'явилася у КЗпП лише у 1995 році, шляхом запровадження до Кодексу відповідних змін. До того часу ця категорія майже не набула належного врегулювання в трудовому

законодавстві. Як виняток слід навести постанову Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС від 28.04.1987 № 275/13-76 “Про затвердження Положення про умови праці осіб, які працюють у громадян за договорами, та форми договору”, яка з прийняттям наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260 вважається такою, що не застосовується на території України.

У свою чергу, укладення трудових договорів саме з фізичними особами — роботодавцями на цей час набуває все більшого поширення. Пояснюється це поступовим розвитком малого бізнесу, активізацією сфери надання індивідуальних професійних послуг, наявністю дедалі більшого прошарку заможних громадян, що можуть дозволити собі використання праці в побутових цілях. Загалом, під фізичною особою — роботодавцем слід розуміти особу, яка має повну цивільну дієздатність та уклала трудовий договір з найманим працівником. Наведені роботодавці класифікуються на: а) фізичних осіб — підприємців; б) фізичних осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність (адвокати, нотаріуси, практикуючі лікарі тощо); в) фізичних осіб, які використовують найману працю для задоволення власних побутових потреб.

4.3 Зміст трудового договору

Змістом трудового договору виступає домовленість між працівником та роботодавцем про умови праці, якої вони досягають як під час переговорів при прийнятті на роботу, так і при подальшій безпосередній реалізації працівником його трудової функції. Умови трудового договору можна класифікувати на ті, що передбачені нормативними актами (в тому числі й локального характеру), а також ті, що визначені індивідуально угодою сторін в межах, що не суперечать принципу *in favorem*. Крім того, вони поділяються на обов’язкові для укладення трудового договору та факультативні.

Обов’язковими умовами трудового договору є:

1) *Умова про місце роботи.* Під місцем роботи слід розуміти організаційно-правову форму роботодавця, в якого працівник здійснює свою трудову функцію. Від поняття “місце роботи” потрібно відрізнити поняття “робоче місце” — частину виробничої площі, оснащеної устаткуванням,

приладами та інструментами, необхідними для виконання працівником трудових обов'язків. Слід зазначити, що робоче місце працівника не завжди знаходиться на території роботодавця. Як приклад доречно навести п. 1.5 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340, відповідно до якого робочим місцем водія є місце за кермом транспортного засобу або місце, де він здійснює виконання своїх обов'язків, визначених трудовим договором. Крім того, норми КЗпП закріплюють можливість виконання працівником трудової функції на дому або дистанційно.

Nota bene. *Співвідношення категорій “місце роботи” та “робоче місце” має істотне значення у випадку припинення трудових правовідносин у зв'язку з прогулом. Так, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП, прогулом вважається відсутність працівника без поважних причин на роботі більше трьох годин протягом робочого дня. Таким чином, якщо працівник знаходився на території роботодавця, але був відсутнім без поважних причин на робочому місці більше трьох годин і не виконував тим самим свою трудову функцію, зазначена обставина не може бути класифікуватися як прогул, а буде вважатися лише порушенням трудової дисципліни, за яке до працівника може бути застосовано такий захід стягнення, як догана.*

2) *Умова про трудову функцію.* Трудова функція працівника визначається професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою. *Професія* відображає родове чи галузеве вираження праці (лікар, вчитель, юрист, інженер). Вона характеризує широку сферу діяльності, в якій працівник може виконувати свої трудові здібності у відповідності з наявними у нього навичками та вміннями. Однак для чіткого визначення трудової функції працівника однієї професії недостатньо, необхідні ще спеціальність та кваліфікація. *Спеціальність* — це більш вузька сфера діяльності в межах конкретної професії (наприклад, вчитель математики, інженер-економіст тощо). Оскільки роботи за одними і тими ж професіями, спеціальностями різняться за своєю складністю, необхідною також є кваліфікація працівника. *Кваліфікація* — це рівень теоретичних та практичних знань та навичок у відповідній професії, спеціальності, що відповідає відповідному тарифному розряду, класу, категорії, науковому ступеню, званню та ін.

3) *Умова про тривалість трудового договору та час початку роботи.* Зазначеною умовою визначається період існування трудових правовідносин, а також момент початку працівником виконання трудової функції. Якщо тривалість не оговорується при укладенні трудового договору, то вважається, що трудові правовідносини мають безстроковий характер. Під початком роботи слід розуміти час, коли працівник, за погодженням з роботодавцем, фактично приступив до виконання своїх обов'язків.

4) *Умова про оплату праці.* Для трудових правовідносин характерна оплатність. Регулювання оплати праці в державному секторі економіки відбувається в нормативному порядку. Для роботодавців приватного сектору властивим є договірний характер оплати праці. В цьому випадку роботодавцем враховуються індивідуальні, професійні, ділові та особистісні якості кожного конкретного працівника. Тому, наприклад, встановлення роботодавцем приватного сектору економіки працівнику-суміснику заробітної плати, більшої ніж у працівника, який займає аналогічну посаду і для якого ця робота є основною, не буде вважатися порушенням, адже перший може бути більш досвідченим та результативним.

Nota bene. Положення КЗпП не містять загального переліку обов'язкових умов трудового договору. У свою чергу, у ст. 49⁶ КЗпП передбачений перелік істотних умов трудового договору, що укладається в межах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. До таких умов відносяться: місце роботи; дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк — строк дії договору; обов'язки працівника; умови оплати праці; режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час; тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання, надання щорічних додаткових відпусток; гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик; умови праці; строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником; порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення); умови та порядок внесення

інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору; умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення; умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів; компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати.

До додаткових умов трудового договору відносяться умови про: випробування при прийнятті на роботу, неконкуренцію працівників з роботодавцями, нерозголошення комерційної таємниці, підвищення кваліфікації, суміщення професій (посад), застосування особистого обладнання або транспорту, компенсацію використання засобів комунікації тощо.

Звертаючись безпосередньо до практичної реалізації додаткових умов трудового договору, окремо хотілося б виділити проблематику неконкуренції працівників з роботодавцями та нерозголошення комерційної таємниці, отриманої в процесі трудової діяльності. Слід зазначити, що в Україні реалізація наведених категорій, у зв'язку з відсутністю належної нормативно-правової бази, суттєво обмежена. І якщо питання нерозголошення комерційної таємниці можуть бути вирішені на рівні розроблених за участю представників працівників локальних нормативних актів роботодавця¹, то забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями на цей час фактично обмежується лише правовим режимом Дія Сіті. Так, відповідно до статей 27 та 28 Закону України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”, договір про утримання від вчинення конкурентних дій є відплатним та укладається в письмовій формі, його істотними умовами є: строк зобов'язання, що припиняється не пізніше спливу 12 місяців з дня припинення трудових, цивільно-правових чи господарсько-правових відносин між фахівцем та резидентом Дія Сіті;

¹ Слід також зазначити, що комерційна таємниця є передусім цивільно-правовою категорією і лише опосередковано має відношення до трудового права. Але, незважаючи на наведену обставину, визначення прав та обов'язків працівників щодо поведінки під час реалізації трудових правовідносин з комерційною таємницею не може виходити за межі вимог законодавства про працю.

територія, на яку поширюється дія зобов'язання; вичерпний перелік видів діяльності, що вважаються конкуруючою діяльністю, та/або осіб, які здійснюють конкуруючу діяльність; матеріальні блага, які фахівець отримує у відплату за зобов'язання утримуватися від вчинення конкурентних дій. Крім того, згідно ст. 26 цього Закону, за договором про нерозголошення фахівець (в тому числі й працівник) зобов'язується не розголошувати комерційну таємницю або іншу конфіденційну інформацію резидента Дія Сіті або стосовно резидента Дія Сіті. Закон наголошує, що договір про нерозголошення укладається у письмовій формі, може бути безвідплатним та передбачати виплату компенсації у разі його порушення, його істотними умовами є: строк, протягом якого фахівець зобов'язується не розголошувати інформацію з обмеженим доступом резидента Дія Сіті або стосовно резидента Дія Сіті; визначення інформації, на яку поширюється зобов'язання про нерозголошення.

Застосування такої категорії, як утримання від вчинення конкурентних дій у трудовому праві, безперечно, має свої перспективи для України, що зумовлено насамперед вимогами ринкових відносин, які здійснюють свій вплив, зокрема, і на сферу праці. Цьому також сприяє існуюча політика держави, спрямована на створення сприятливих умов для економічної активності роботодавців, що підтверджується, наприклад, прийняттям Закону України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”. У свою чергу, на цей час повноцінна реалізація механізмів недопущення вчинення працівниками конкурентних дій по відношенню до роботодавців неможлива без їх комплексного врегулювання положеннями законодавства про працю. Це викликано, насамперед, істотним впливом утримання від вчинення конкурентних дій на трудові права сторін трудових правовідносин. У свою чергу, надання роботодавцю та працівнику необмеженої волі у визначенні умов неконкуренції може призвести до ризику їх звуження, передусім, по відношенню до працівника. Адже, з огляду на те, що працівник перебуває у підпорядкованому становищі по відношенню до роботодавця, його свобода волевиявлення у визначенні додаткових умов праці з великою вірогідністю може виявитись “свободою волевиявлення” роботодавця. Таким чином, у випадку, коли в трудових правовідносинах питання неконкуренції стають предметом переговорів по суті двох нерівних сторін, такі переговори потребують надання відповідних правових гарантій для менш захищеної сторони — працівника.

Nota bene. Як приклад ефективної реалізації утримання від вчинення конкурентних дій у трудовому праві доречно навести досвід Данії, а саме положення Закону про обмежувальні умови працевлаштування цієї країни. Наведений Закон наголошує на можливості встановлення антиконкурентних обмежень тільки по відношенню до працівників, які посідають дуже особливе довірче становище. У зв'язку з цим на рівні трудового договору мають бути чітко зазначені обов'язки працівника, які виправдовують застосування обмеження конкуренції (наприклад, доступ працівника до конфіденційної інформації, яка може бути використана конкурентом для отримання переваги у веденні бізнесу, або участь в розробці високотехнологічних продуктів). Обмеження конкуренції можуть застосовуватися лише після шести місяців роботи працівника та не повинні тривати більше одного року після закінчення трудових правовідносин. Крім того, Закон наголошує на встановленні обов'язкових компенсаційних виплат працівнику за утримання від конкуренції по відношенню до роботодавця (розмір компенсації має дорівнювати не менше 40% від місячної заробітної плати на момент звільнення).

Окремо також доречно звернути увагу на умови трудового договору, пов'язані з професійним навчанням працівника. КЗпП в цьому випадку не містить чітких положень, але наведена категорія знаходить свою регламентацію на рівні ст. 34 Закону України “Про зайнятість населення”. Відповідно до цієї статті Закону, професійне навчання — це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної (повної або часткової) кваліфікації, компетентності для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до закладів освіти для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний

з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

Достатньо дискусійним слід назвати визначення серед умов трудового договору обов'язку роботодавця забезпечити працівника роботою. На перший погляд закріплення у договорі такого обов'язку є нелогічним, адже його реалізація залежить від безлічі факторів, на які суб'єкти трудових правовідносин можуть й не мати свого впливу. Наприклад, у роботодавця може виникнути ситуація, коли він дійсно не має можливості забезпечити роботою своїх працівників, наприклад, внаслідок реорганізації або недостачі матеріалів (зазначена ситуація зазвичай охоплюється такою категорією, як *простій*). У свою чергу, існують окремі ситуації, за яких ненадання роботодавцем обумовленої трудовим договором роботи може мати наслідком порушення прав працівника. Це відбувається у випадках, коли незабезпечення працівника роботою може: а) негативно позначитись на його репутації або публічності, тобто, якщо характер роботи є так само важливим, як і плата за неї; б) спричинити зменшення фактичних або можливих заробітків працівника; с) обмежувати реалізацію права працівника на підтримання або розвиток професійних навичок у трудових правовідносинах.

Відповідно до ст. 31 КЗпП, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У свою чергу, незважаючи на те, що положення трудового договору характеризується достатньо вираженою сталістю, під впливом різноманітних факторів (наприклад, пов'язаних з зростанням професійних навичок працівника або його сімейними обставинами) вони все ж таки можуть зазнавати певних змін. За загальним правилом такі зміни не можуть бути реалізовані в односторонньому порядку. Вони визначаються взаємною домовленістю сторін трудового договору, виходячи з окремих індивідуально виражених ситуацій або у випадках закріплених безпосередньо в законі. Такі випадки передбачені у статтях 32–34 КЗпП, відповідно до яких трудовий договір може змінюватись шляхом: а) переведення працівника на іншу роботу, б) переміщення працівника, с) зміни істотних умов праці.

КЗпП не закріплює визначення *переведення на іншу роботу*, водночас п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 під наведеною категорією розуміє доручення працівникові роботи, що не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній

трудовим договором. Згідно з ч. 1 ст. 32 КЗпП, переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника. Якщо працівник переводиться на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Nota bene. Положення ст. 3 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” наголошують, що у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Крім того, наведена стаття Закону визначає, що у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Положеннями статей 33–34 КЗпП також врегульована можливість тимчасового переведення роботодавцем працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. За загальним правилом таке тимчасове переведення допускається лише за згодою працівника. Перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, дозволяється без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. У разі простою працівники можуть також бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на

інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Крім того, ст. 170 КЗпП закріплює обов'язок роботодавця щодо переведення працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. Зазначене переведення проводиться виключно за згодою працівників.

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника *переміщення* його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. При цьому, роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

Nota bene. *Наведену в КЗпП концепцію правового регулювання переміщення не можна назвати досконалою. Адже на практиці її реалізація може слугувати підґрунтям для вимушеного звільнення працівника. Так, трудова діяльність в конкретному структурному підрозділі може мати істотне значення для особи при працевлаштуванні, а тому подальші односторонні дії роботодавця щодо її переміщення в іншій підрозділ, фактично впливатимуть на реалізацію такої діяльності. Як приклад слід навести ситуацію, коли продавця, який працює в продуктовому відділі і релігійні погляди якого передбачають нехвальне ставлення до алкоголю, направляють працювати у відділ продажу лікеро-горілчаних виробів.*

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці положення ч. 3 ст. 32 КЗпП допускають *зміну істотних умов праці* при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У випадку не

надання працівником згоди на продовження роботи в нових умовах, він підлягає звільненню за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП.

Nota bene. У постанові КЦС ВС від 18.01.2018 у справі № 607/83/16-ц наголошується, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

Слід також зазначити, що ч. 2 ст. 60 КЗпП надає право роботодавцю в одноособовому порядку встановлювати своїм наказом (розпорядженням) гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. Крім того, відповідно до ч. 6 ст. 60 КЗпП, у разі виробничо-технічної необхідності або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким установлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на підприємстві, в установі, організації.

Положення ч. 8 ст. 60¹ та ч. 11 ст. 60² КЗпП закріплюють, що на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна або дистанційна робота можуть запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну або дистанційну роботу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної або дистанційної роботи.

4.4 **Форма та види** **трудових договорів**

Чітка та зрозуміла форма трудового договору має фундаментальне значення для забезпечення прав та інтересів учасників трудових правовідносин. У зв'язку з цим трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Додержання такої форми в Україні, відповідно

до ч. 1 ст. 24 КЗпП, є обов'язковим: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою — роботодавцем; при укладенні трудового договору про дистанційну або про надомну роботу; при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом; в інших випадках, передбачених законодавством України.

Слід зазначити, що наведена норма враховує не всі передбачені КЗпП випадки укладення трудового договору в письмовій формі. Як приклад доречно навести ст. 49⁶ Кодексу, яка містить положення, що при спрощеному режимі регулювання трудових відносин трудовий договір укладається у письмовій формі. До речі, ця стаття також вказує на можливість укладення при спрощеному режимі трудового договору у формі електронного документа (натомість для всіх інших випадків такої можливості в КЗпП не передбачено). Крім того, положення ст. 39 Закону України “Про зайнятість населення”, присвячені багатостороннім трудовим правовідносинам, не містять вимоги стосовно письмової форми трудового договору запозиченої праці. У свою чергу, у зв'язку зі складністю багатосторонніх трудових правовідносин, справедливо постає питання щодо необхідності дотримання обов'язкової письмової форми трудового договору, що обумовлює їх виникнення. Вирішення наведеного питання є можливим шляхом внесення відповідних змін до ч. 1 ст. 24 КЗпП.

Nota bene. Серед ініціатив, спрямованих на забезпечення працівників більшою прозорістю та передбачуваністю їхніх трудових правовідносин, що спостерігаються останніми роками у світі, доречно особливо виділити ідею візуалізації трудових договорів за допомогою коміксів. Договори-комікси являють собою повністю ілюстровані договори, які на цей час можна зустріти в таких сферах, як освіта, медичні та фінансові послуги, трудові відносини тощо. На користь цих договорів свідчить загальна легкість сприйняття їхніх положень і відповідно можливість ефективного використання при реалізації трудових правовідносин з малоосвіченими працівниками. Перший в світі договір-комікс був представ-

лений адвокатом і засновником компанії Creative Contracts Робертом де Роєм з Південної Африки у 2016 році. Цей договір був розроблений для сільськогосподарської компанії розташованої в провінції Лімпопо (Indigo Fruit (Pty) Ltd), яка спеціалізується на вирощуванні та постачанні цитрусових та субтропічних фруктів. Договір було укладено з понад 200 збирачами фруктів, що в подальшому призвело до вельми позитивних практичних результатів (наприклад, час ознайомлення особи з її посадовими обов'язками скоротився з чотирьох годин до 40 хвилин)¹.

Трудовий договір вважається таким, що укладений в усній формі, з моменту досягнення сторонами згоди за основними його умовами. Письмовий трудовий договір вважається укладеним з моменту його підписання. При цьому, відповідно до ч. 4 ст. 24 КЗпП, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. В цьому випадку слід підкреслити, що юридичні права та обов'язки сторін трудового договору виникають тільки при фактичному виконанні обумовлених умов договору, тобто з моменту допуску роботодавцем працівника до роботи. Тому, у випадку, якщо працівник уклав трудовий договір, але з якихось причин не приступив до виконання своїх обов'язків, трудові правовідносини вважаються такими, що не виникли.

Nota bene. Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану сторони визначають форму трудового договору самостійно.

Вимоги до форми трудового договору між працівником і роботодавцем — фізичною особою, а також до порядку його укладення, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260 (у редакції наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 14.10.2010 № 320). Укладений у письмовій формі

¹ ClemenGold Comic Contract. URL: <https://creative-contracts.com/clemengold/>

трудоий договір між працівником і роботодавцем — фізичною особою у трьох примірниках роботодавець повинен подати на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи. При реєстрації трудового договору сторони повинні пред'явити паспорт та подати такі документи: фізична особа — підприємець — виписку з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта; фізична особа, яка використовує найману працю, пов'язану з наданням послуг, — реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта; працівник, який влаштовується на роботу до фізичної особи, — трудову книжку, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта; особа, яка вперше шукає роботу і не має трудової книжки, — реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта. Відповідальна особа центру зайнятості в день подання фізичною особою (або дорученням уповноваженою нею особою) трудового договору реєструє його у книзі реєстрації трудових договорів. Трудовому договору присвоюється номер, за яким він зареєстрований у книзі, і ставиться дата його реєстрації. Посадова особа центру зайнятості підтверджує особистим підписом записи, унесені роботодавцем — фізичною особою до трудової книжки працівника, і засвідчує їх печаткою.

Відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки. Стаття 25 КЗпП забороняє вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Відповідно до ст. 48 КЗпП, облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страху-

вання. На вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

Nota bene. У трудовому праві багатьох зарубіжних країн значне поширення отримало застосування внутрішнього трудового стажу працівника (стажу в рамках окремо існуючого трудового договору) при реалізації ним трудових правовідносин. Як приклад можна назвати Велику Британію, в якій внутрішній трудовий стаж використовується для набуття працівником права на: отримання письмового повідомлення про ключові умови праці (при стажі 2 місяці); вихідну допомогу, письмове обґрунтування звільнення, вільний від трудової діяльності час для пошуку нової роботи (при стажі 2 роки); гнучкий графік роботи (при стажі 26 тижнів). Концепція внутрішнього трудового стажу (суми періодів роботи працівника у окремого роботодавця) останніми роками набула своєї часткової реалізації і в трудовому праві України, зокрема у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в межах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (ч. 2 ст. 49⁸ КЗпП).

Слід зазначити, що до прийняття ВРУ у 2021 році Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі” редакція ст. 48 КЗпП мала зовсім інший зміст, відповідно до якого: “Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка

оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться”.

Запровадження нової редакції ст. 48 КЗпП є цілком логічним, адже практичне значення трудових книжок, як документального фіксатора факту наявності трудового стажу, а також заохочення працівників за належне виконання ними своїх посадових обов'язків в умовах ХХІ століття вже давно втратило свою актуальність. Так, наприклад, підтвердження належної кваліфікації та професійного стажу працівника, починаючи з 2004 року, можна отримати звернувшись до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а наявність записів про заохочення або звільнення за негативною, дисциплінарною статтею (наприклад, за прогул), у трудовій книжці працівника вже давно не створює належного стимулюючого ефекту.

Nota bene. Незважаючи на те, що трудова книжка має історію широкого застосування в багатьох країнах світу, найбільше своє поширення вона отримала в радянському трудовому праві. Так, ще у 1918 році був запроваджений Декрет Ради Народних Комісарів “Про трудові книжки для непрацюючих”, який відрізнявся не тільки метою впорядкувати хаотично врегульовані трудові відносини, але й боротися з елементом колишньої класово-буржуазної влади, шляхом запровадження еквіваленту пролетарського, робітничого духу, посвідчення особи, яке ще треба було заслужити. До речі, звідси і взялося символічне визначення трудової книжки як “трудового паспорта” особи. Навіть напис на першій сторінці тогочасної трудової книжки “Хто не працює, той не їсть” нагадував про першочергове ідеологічне значення зазначеного документа.

Положеннями КЗпП чітко регламентований порядок встановлення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Положеннями ч. 3 ст. 26 КЗпП передбачені категорії осіб, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється, до них відносяться: особи, які не досягли вісімнадцяти років; молоді робітники після закінчення про-

фесійних навчально-виховних закладів; молоді спеціалісти після закінчення вищих закладів освіти; особи, звільнені у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; особи з інвалідністю, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; особи, обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; особи, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітні жінки; одинокі матері, які мають дитину віком до 14-ти років або дитину з інвалідністю; особи, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців, на тимчасові або сезонні роботи; внутрішньо переміщені особи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Nota bene. Відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини. Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Nota bene. Відповідно до постанови КЦС ВС від 05.12.2019 у справі № 522/3864/18, термін “невідповідність” означає, що підставою для звільнення не може бути порушення трудової дисципліни. За такі порушення працівник може бути звільнений на підставі відповідних статей КЗпП, а не за результатами випробування. Підставою для звільнення за результатами випробування може бути тільки невідповідність працівника посаді, на яку він прийнятий. При цьому, вирішення питання відповідності працівника займаній посаді є правом роботодавця, який приймає таке рішення за наслідками роботи працівника в період строку випробування.

За загальним правилом закон не забороняє працівнику реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору з одним або одночасно декількома роботодавцями. Реалізація цього права отримала назву — *робота за сумісництвом*. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом. Таким чином, при сумісництві з працівником укладається декілька трудових договорів: один — за основним місцем роботи, інші (або інший) за сумісництвом. Сумісництво буває внутрішнє, коли працівник працює за кількома трудовими договорами в одного роботодавця, та зовнішнє, що передбачає роботу за кількома трудовими договорами у декількох роботодавців.

КЗпП не містить положень, які б детально регламентували сумісництво. Фактично ключовими нормативно-правовими актами, що комплексно торкалися наведеної категорії, тривалий час були постанова КМУ “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.1993 № 245 та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43. Але у 2022 році ці підзаконні нормативно-правові акти втратили чинність. Слід зазначити, передбачене наведеними актами законодавства фактичне розмежування правового регулювання праці сумісників державного та приватного секторів економіки на практиці сприймалося не однозначно, передусім з погляду дотримання рівності прав і можливостей

у трудовому праві. Так, наприклад, тривалість роботи за сумісництвом працівників державного сектору не могла перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день (п. 2 постанови КМУ “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.1993 № 245). У свою чергу, для працівників приватного сектору сукупна тривалість робочого часу за сумісництвом не була обмежена, що теоретично вказувало на можливість укладення декількох трудових договорів, сукупна тривалість робочого часу за якими дорівнюватиме 24 години на добу та 168 годин на тиждень.

У свою чергу, втрата чинності зазначеними нормативно-правовими актами мала і свій негативний бік, адже вони виступали наочною демонстрацією закладеної в основу вітчизняного трудового права концепції взаємодії положень КЗпП із актами підзаконного рівня, яку, на жаль, у частині сумісництва на даний момент вже не можна належним чином реалізувати. Як приклад в цьому випадку доречно навести ч. 2 ст. 21 КЗпП, яка наголошує, що працівник має право працювати за сумісництвом, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Водночас передбачене наведеною нормою обмеження сумісництва на договореному рівні деталізувалося саме в положеннях постанови КМУ “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.1993 № 245. Так, п. 2 цього нормативно-правового акта наголошував, що обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначається на стані їхнього здоров’я та безпеці виробництва; обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок. Таким чином, обмеження сумісництва на договірному рівні було можливим лише по відношенню до чітко обумовлених категорій працівників: працюючих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; осіб, які не досягли 18 років; вагітних жінок. А мета договореного обмеження сумісництва обумовлювалася виключно пріоритетами охорони здоров’я, працездатності та безпеки працівників на робочому місці. Крім того, активну роль у договірному обмеженні сумісництва постановою КМУ “Про роботу за сумісництвом працівників

державних підприємств, установ і організацій” від 03.04.1993 № 245 відводила профспілці, як певному гаранту дотримання прав працівників при застосуванні такого обмеження.

У свою чергу, у зв'язку з тим, що ч. 2 ст. 21 КЗпП в умовах сьогодення не отримала подальшого розкриття, це в окремих випадках може призводити до помилкових висновків про можливість її загального застосування при обмеженні сумісництва на договірному рівні, в тому числі з метою забезпечення неконкуренції працівників з роботодавцями. Однак, якщо ж звернутися до згаданого у ч. 2 ст. 21 КЗпП обмеження сумісництва на договірному рівні, то слід зазначити, що його застосування у так би мовити “чистому” вигляді, тобто, без відповідної додаткової правової регламентації, фактично підпадає під сферу дії ч. 1 ст. 9 КЗпП, яка вказує на недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством про працю.

Nota bene. *Передбачене на цей час законодавче обмеження сумісництва фактично сформоване навколо правовідносин, що мають опосередковане відношення до сфери праці. Як приклад слід навести ст. 25 Закону України “Про запобігання корупції”, яка закріплює обмеження щодо сумісництва, наголошуючи, що особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (державні службовці, поліцейські, судді, посадові та службові особи органів прокуратури та ін.) забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. Ще одним прикладом є ч. 4 ст. 3 Закону України “Про нотаріат”, згідно якої нотаріус не може займатися підприємницькою, адвокатською діяльністю, бути засновником адвокатських об'єднань, перебувати на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, у штаті інших юридичних осіб, а також виконувати іншу оплачувану роботу, крім виконання функцій медіатора, викладацької, наукової і творчої діяльності, а також діяльності у професійному самоврядуванні нотаріусів.*

Відповідно до ч. 1 ст. 23 КЗпП, трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час

виконання певної роботи. За загальним правилом трудовий договір укладається на *невизначений строк*, тобто без зазначення терміну його дії. За таким договором трудові правовідносини припиняються тільки у випадку та в порядку, визначеному законом.

Строковий трудовий договір за весь час свого існування завжди розглядався доктриною трудового права як виключення з загального механізму реалізації трудових правовідносин. На підтвердження зазначеного слід навести й той факт, що МОП відносить цей вид трудового договору до однієї з форм нестандартної зайнятості¹. В Україні застосування строкових трудових договорів має достатньо багату історію. Адже наведені договори для держави виступають одним із шляхів подолання безробіття населення, а для роботодавців — ефективним механізмом корегування господарської діяльності з урахуванням викликів ринку. Навіть для працівників їх використання може бути виправдане додатковими можливостями для професійного розвитку, отриманням досвіду або розширенням кола професійних контактів.

Про те, що укладення строкового трудового договору не слід розглядати як загальне правило, а воно є лише виключенням із нього, нам нагадує ч. 2 ст. 23 КЗпП. Відповідно до цієї норми, наведений вид трудового договору укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Але парадокс полягає в тому, що саме ця норма КЗпП й надає можливість, у разі потреби, нехтувати обмеженням застосування строкових договорів. Пов'язано це з тим, що положення Кодексу вказують серед випадків, коли можливе укладення строкового трудового договору, також й інтереси працівника.

З одного боку, стверджувати, що працівник зацікавлений в строковості праці дуже сумнівно. Але, з іншого боку, можна зрозуміти й законодавця, який, сформулювавши таким чином ч. 2 ст. 23 КЗпП, намагався найбільш максимально приблизити її до існуючих міжнародних стандартів. У цьому випадку передусім йдеться про Рекомендацію МОП № 166, що доповнює Конвенцію про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), яка була ратифікована Украї-

¹ Non-standard forms of employment. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>

ною ще у 1994 році. Наведена Рекомендація, окрім регулювання питань розірвання трудового договору, у п. 3 також наголошує на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найм на певний термін. Серед таких гарантій цей міжнародний стандарт виділяє обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін. Таким чином, положення щодо інтересів працівника було буквально перенесено з Рекомендації МОП № 166 до ст. 23 КЗпП. У свою чергу, якщо прискіпливо розглянути норми наведених двох актів, то можна побачити, що їх змістовне навантаження виявляється зовсім різним. Так, п. 3 Рекомендації розглядає інтереси працівника не як підставу для укладення строкових трудових договорів, як це фактично вбачається із змісту ч. 2 ст. 23 КЗпП, а як відповідну гарантію, спрямовану проти зловживання наведеними договорами.

Якщо звернутися безпосередньо до практики реалізації ч. 2 ст. 23 КЗпП, то можна побачити, що інтерес працівника в укладенні строкового трудового договору дуже часто фактично виявляється інтересом роботодавця, який не зацікавлений у виникненні трудових правовідносин на невизначений строк. Зокрема, працівник, під тиском неможливості отримати іншу роботу, може бути змушений написати заяву з “проханням” укласти з ним строковий трудовий договір, обумовлюючи його укладення власними інтересами, наприклад, сімейними обставинами. У свою чергу, при дослідженні питання щодо можливості укладення строкового трудового договору в цьому випадку треба враховувати наявність взаємозв’язку двох факторів: а) ситуації, коли трудові правовідносини фактично не можуть бути встановлені на невизначений строк та б) безпосереднього впливу цієї ситуації на інтереси працівника. Звертаючись до правової природи строкових трудових договорів, хотілось би підкреслити, що підставою для їх застосування є все ж таки характер праці, а саме її невідворотна обмеженість у часі, а не особистість працівника, який таку працю виконуватиме.

Nota bene. Положення ч. 2 ст. 2 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” закріплюють, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок

фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Крім того, ч. 2 ст. 49⁶ КЗпП закріплює, що в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин за взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися строковий трудовий договір.

КЗпП не визначено граничного терміну дії строкових трудових договорів¹. Зазначена особливість національного трудового законодавства фактично вносить в строковий трудовий договір ознаки необмеженості в часі. Як приклад можна навести ситуацію, коли в існуючий строковий трудовий договір додатковими угодами будуть постійно вноситись зміни щодо продовження терміну його дії. У зв'язку з тим, що граничний термін строкового трудового договору КЗпП не передбачений, такий договір може існувати достатньо значний проміжок часу, упродовж якого працівник буде перебувати під тиском тимчасовості та невизначеності щодо своїх трудових правовідносин. Але головним в цьому випадку є те, що працівник позбавляється відповідних механізмів захисту, передбачених ст. 39¹ КЗпП, згідно з якою трудові договори, що були переукладені один або декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Nota bene. Відповідно до ч. 3 ст. 23 КЗпП, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Одним з різновидів строкових трудових договорів є *строковий трудовий договір для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця*, передбачений ст. 31 Закону України “Про зайнятість населення”. Відповідно до положень цієї статті, громадські роботи є видом суспіль-

¹ Ця обставина помітно виділяє Україну поміж інших європейських держав. Адже, наприклад, у Великій Британії максимальний термін строкового трудового договору дорівнює 4 роки (ст. 8 Положення про працівників, які працюють за строковими договорами), в Естонії — 5 років (ст. 9 Закону про трудовий договір), в Латвії — 5 років (ст. 45 Закону про працю), Польщі — 33 місяці (ст. 25¹ Трудового кодексу), у Франції — 18 місяців (ст. L1242-8-1 Трудового кодексу).

но корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями: 1) мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії; 2) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня; 3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону; 4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця. На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати.

До трудових договорів, яким притаманний строковий характер, варто віднести договори про тимчасову та сезонну роботу. Безпосередньо КЗпП не врегульовує у своїх положеннях наведені договори. Відповідно до ст. 7 КЗпП, особливості регулювання праці тимчасових і сезонних працівників встановлюються законодавством. Нормативно-правовими актами, що врегульовують зазначені договори, є: Указ Президії Верховної ради СРСР “Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах” від 24.09.1974 № 310-09 та Указ Президії Верховної ради СРСР “Про умови праці тимчасових робітників і службовців” від 24.09.1974 № 311-09. На початок 2024 року ці укази залишаються чинними, не зазнавши при цьому суттєвих змін за весь час свого існування.

Тимчасовими вважаються працівники, які прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими залишається їх місце роботи (посада), не більше ніж до чотирьох місяців. *Сезонними* вважаються роботи, які в силу природних або кліматичних умов виконуються не впродовж всього року, а впродовж певного періоду, сезону, що не перевищує шість місяців. Трудовий до-

говір вважається сезонним, якщо робота на яку приймається працівник, передбачена відповідним нормативно визначеним переліком¹, а строк договору не перевищує шести місяців. Особи, які приймаються в якості тимчасових та сезонних працівників, повинні бути попереджені про це при укладенні трудового договору. В наказі про прийом на роботу роботодавець зобов'язаний вказати тимчасовий або сезонний характер роботи. При прийнятті на роботу тимчасовим та сезонним працівникам випробовування не встановлюється.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, особливою формою трудового договору є *контракт*, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Контрактна форма трудового договору була запроваджена в Україні у 1991 році з метою пристосування правового регулювання суспільних відносин до реалій того часу — появи нових організаційно-правових форм суб'єктів господарювання, формування зовсім інших вимог до державної служби та державної служби особливого характеру тощо. Так, саме запровадження контракту на той час фактично дозволило залишити трудове право у відносинах проходження служби в міліції, державній службі, Національній гвардії України та військовій службі. Та обставина, що метою контракту є залучення до праці не просто працівника, а висококваліфікованого, необхідного роботодавцю спеціаліста, була також належним чином оцінена приватним сектором економіки. Адже в змісті контракту знаходять своє відображення як загальні умови трудового договору, так і домовленості сторін, пов'язані з оцінкою таланту, професійної майстерності, заповзятливості та інших індивідуальних якостей конкретного працівника.

До ознак контракту слід віднести:

1. *Строковість*. Контракт завжди укладається на визначений, чітко обумовлений термін. Наведена ознака контракту автоматично не прирівнює його до строкового трудового договору, адже, наприклад, положення ст. 39¹ КЗпП до контракту не застосовуються².

¹ Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.1997 № 278.

² Зазначений висновок також підтверджується судовою практикою, наприклад, постановою КЦС ВС від 22.01.2020 у справі № 607/18964/18.

2. *Письмова форма.* Контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Він оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту. Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, оформленою у письмовій формі. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

3. *Законодавче регулювання сфери застосування контракту.* Укладення контрактної форми трудового договору з працівниками є можливим лише у випадках, прямо передбачених законами України. Водночас на рівні законів може бути закріплена як виключно обов'язкова умова щодо укладення контракту (відповідно до ч. 6 ст. 35 Закону України "Про вищу освіту", керівник закладу вищої освіти укладає з керівником кафедри контракт), так і альтернативна можливість його укладення поряд зі звичайним трудовим договором (ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України наголошує, що у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт)).

Nota bene. *Якщо контракт був укладений у випадку, не передбаченому законом, і особа розпочала за ним роботу, трудові правовідносини з нею не припиняються. Але, при цьому, відповідно до ст. 9 КЗпП, всі положення, що характеризують контракт (строковість, додаткові підстави розірвання та ін.) не застосовуються, тобто контракт перетворюється у звичайний трудовий договір.*

4. *Можливість закріплення додаткової відповідальності сторін.* Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін контракту. Незважаючи на певну "суворість" наведеної норми по відношенню до працівника, на практиці вона зазнає жорстких обмежень з боку законодавства. Наприклад, відповідно п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при

прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою КМУ від 19.04.1994 № 170, контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП.

5. *Додаткові підстави розірвання контракту.* Так, в п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП серед загальних підстав припинення трудового договору окремо виділені підстави, передбачені контрактом.

Nota bene. Незважаючи на те, що положення статей 21 і 36 КЗпП вказують на можливість самостійного визначення сторонами контракту підстав його припинення, такі підстави не можна назвати безмежними. Так, наприклад, ст. 4 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), яка є обов'язковою для України, наголошує, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Слід зазначити, що застосування контрактної форми трудового договору в Україні з часом втрачає свою актуальність. Пов'язано це з тим, що контракти, незважаючи на революційність ідей, закладених в концепцію їх реалізації, обмежені рамками звичайної трудової конструкції, згідно з якою індивідуальне правове регулювання здійснюється шляхом конкретизації на базі загальних приписів, що містяться в нормах трудового права, індивідуальних прав та обов'язків, у межах реалізації сторонами принципу *in favorem*¹. До речі, якщо звернутися до перспективного законодавства, покликаного замінити чинний КЗпП, то можна побачити, що воно відмовляється від подальшого застосування контрактів. Наприклад, в п. 3 Прикінцевих та перехідних положень проекту Трудового кодексу України (зареєстрованого у ВРУ 08.11.2019 за № 2410) передбачено, що з дня набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

¹ Судова практика не має єдиної позиції щодо цього питання. Як приклад слід навести постанову КЦС ВС від 01.06.2020 у справі № 487/79/18-ц, в якій зазначається, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП. Водночас, у рішенні КСУ від 09.07.1998 у справі № 12-рп/98 робиться висновок, що умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

Відповідно до ст. 60¹ КЗпП, *надомна робота* — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим. Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Стаття 60² КЗпП визначає під *дистанційною роботою* форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються ПВТР, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП. За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на тери-

торії роботодавця. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Однією з нестандартних форм зайнятості, яка нещодавно дістала своє розкриття в положеннях національного законодавства про працю, є робота за викликом, що в Україні отримала своє вираження у формі *договору з нефіксованим робочим часом*. Цей вид трудового договору було запроваджено у 2022 році шляхом внесення відповідних змін до КЗпП. Доцільність застосування такого виду трудового договору вбачається у тому, що він надає можливість будувати гнучкі трудові правовідносини у сферах, де трудовий процес є непередбачуваним (громадське харчування, дизайн, мода, рекламні послуги та ін.), а його укладення, в першу чергу, є корисним для осіб які в силу певних обставин не мають можливості систематично виконувати посадові обов'язки (наприклад, студенти або люди похилого віку, а також ті, хто доглядають за хворим членом родини). Однак у зазначеного трудового договору є і свій суттєвий недолік — певна залежність працівника від волі роботодавця, адже саме від нього залежить надавати чи не надавати роботу особі, і, відповідно, буде вона отримувати кошти чи ні.

Відповідно до ч. 1 ст. 21¹ КЗпП, трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що

така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених законодавством про працю. Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати десяти відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Роботодавець, який використовує працю менше ніж десяти працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом. Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати шести днів на тиждень. Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

Положення КЗпП, присвячені правовому регулюванню договору з нефіксованим робочим часом, не варто відносити до досконалих, адже в окремих випадках для них характерна нечіткість, зосередження уваги виключно на особі роботодавця, а також ігнорування важливості участі представників працівників у вирішенні ключових питань, пов'язаних із реалізацією роботи за викликом. Так, наприклад, згідно ч. 2 ст. 21¹ КЗпП, роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, а також обсяг роботи. Не на користь працівника слід визнати відсутність в КЗпП чітких норм щодо мінімального строку повідомлення роботодавцем працівника про початок виконання ним роботи та максимального строку повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання. Ці питання вирішуються самостійно працівником і роботодавцем під час ведення переговорів, пов'язаних з укладенням трудового договору, в яких переговorna ініціатива вочевидь буде не на боці працівника.

4.5 Припинення трудового договору

Не викликає сумніву той факт, що трудові правовідносини за своєю природою є довготривалими суспільними відносинами. Пов'язано це із соціальною спрямованістю трудового права, що їх регулює, орі-

ентованого, зокрема, і на забезпечення фінансової стабільності життя працюючих. У свою чергу, трудові правовідносини, як і будь-які інші суспільні відносини, не можуть існувати вічно і під впливом певних життєвих обставин зазнають припинення. Для трудових правовідносин чинниками, що зумовлюють їх припинення, виступають: волевиявлення сторін, закінчення строку дії договору, ініціатива третіх осіб та настання юридичного факту-події (наприклад, смерть працівника або фізичної особи — роботодавця). При цьому, ця завершальна для трудових правовідносин стадія характеризується застосуванням широкого понятійного апарату, до якого слід віднести:

1. *Припинення трудового договору* — є узагальнюючою категорією, що охоплює всі законодавчо визначені випадки припинення трудових правовідносин.

2. *Розірвання трудового договору* — характеризується наявністю ініціативи працівника, роботодавця або третьої особи (наприклад, виборного органу первинної профспілкової організації) щодо припинення трудових правовідносин.

3. *Звільнення* — це порядок, процедура, пов'язана з безпосереднім оформленням припинення трудового договору. Для звільнення характерними є заява працівника, видання роботодавцем наказу, проведення в останній день роботи розрахунків та видача всіх належно оформлених документів.

4. *Вивільнення* — це припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця, зумовлене економічними та організаційними чинниками. До таких чинників відносяться зміни в організації виробництва і праці, спричинені ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням роботодавця, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників. Відповідно до ст. 49² КЗпП, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим, роботодавець доводить

до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

5. *Визнання трудового договору недійсним* безпосередньо у трудовому праві України не передбачене в силу специфіки відносин, що ним регулюються. Таке явище як недійсність правочину притаманне передусім цивільному праву та пов'язано з поняттям реституції (від лат. *restitutio* — поновлення), під якою розуміється відновлення стану речей, що існував до вчинення правочину, недійсного за законом або визнаного таким у судовому порядку. Застосування реституції в трудовому праві є неможливим у зв'язку з: а) специфікою об'єкта трудового договору, що спрямований на реалізацію здатності до праці, яку не можна відокремити від її носія; б) порушенням принципу оплатності праці у випадку повернення працівником коштів за затрачені ним зусилля, як носія здатності до праці.

Nota bene. *Якщо зробити екскурс в історію, то можна побачити, що в першій половині XX століття недійсність трудових договорів все ж була передбачена на законодавчому рівні. Так, Кодексом законів про працю УРСР від 1922 року було визначено, що всі договори та угоди про працю, що погіршують умови праці, порівняно з положеннями Кодексу, визнаються недійсними. Однак, правового механізму визнання договорів та угод недійсними Кодекс не встановлював.*

У чинному КЗпП така категорія як “недійсність” згадується у ч. 1 ст. 9 КЗпП, відповідно до якої, умови трудових договорів, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Однак, наявність вказаної норми в Кодексі, ще не свідчить про законодавчо встановлену можливість визнання трудового договору недійсним в цілому, вона лише закріплює можливість визнання недійсними тих чи інших умов договору. Водночас недійсність окремих умов договору не впливає на визнання недійсним всього трудового договору, а спрямована лише на усунення умов, що погіршують становище працівника, що, у свою чергу, стабілізує трудові відносини в правовому полі.

6. *Анулювання трудового договору*, як категорія, в трудовому праві України також не передбачене. Хоча закріплення цієї категорії в положеннях чинного законодавства сприяло би зменшенню “білих плям” на тлі регулювання трудових правовідносин. Наприклад, на цей час на нормативному рівні не врегульоване питання щодо подальшої долі

трудового договору, укладеного, але не реалізованого, в зв'язку з тим, що працівник безпосередньо не приступив до виконання своїх трудових обов'язків після його укладення. Наразі розв'язання цієї проблеми є можливим крізь призму положень ч. 4 ст. 24 КЗпП. Відповідно до цієї норми, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Порядок такого повідомлення передбачений постановою КМУ "Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу" від 17.06.2015 № 413. Додаток до наведеної постанови передбачає, що повідомлення про прийняття працівника на роботу може бути як початкове, так і скасовуюче. Таким чином, роботодавець може подати скасовуюче повідомлення до відповідних органів Державної податкової служби. Наведене повідомлення не буде тотожним анулюванню трудового договору, але в будь-якому випадку, разом з актом роботодавця про неприступлення працівника до роботи, дозволить формалізувати ситуацію, пов'язану з відмовою працівника від вступу до трудових правовідносин.

7. *Призупинення дії трудового договору* безпосередньо не тягне за собою припинення трудових правовідносин. Наведена категорія знаходить своє розкриття у ст. 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" та означає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Призупинення дії трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, який у разі незгоди може бути оскаржений

або безпосередньо працівником (працівниками), або профспілковою організацією за дорученням працівника (працівників).

Підстави припинення трудового договору суворо регламентовані на рівні ст. 36 КЗпП, саме тому на практиці реалізації трудових правовідносин дуже часто можна зустріти такий вислів, як “звільнення за статтею”. Відповідно до цієї норми Кодексу, підставами припинення трудового договору є: угода сторін; закінчення строку; призов або вступ працівника або роботодавця — фізичної особи на військову (альтернативну) службу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; переведення працівника або його перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість, а також відмова від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; з підстав, передбачених Законом України “Про запобігання корупції” та Законом України “Про очищення влади”; набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом або контрактом; смерть роботодавця — фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль; підстави, передбачені іншими законами.

Припинення трудового договору за угодою сторін є, мабуть, однією з найбільш “ліберальних” підстав припинення трудових правовідносин, що унеможливорює висування низки вимог майнового (наприклад, щодо виплати вихідної допомоги) та немайнового характеру (дотримання відповідного строку попередження) як з боку працівника, так і роботодавця. За цією підставою трудовий договір (строковий, безстроковий, контракт) може бути припинений у будь-який строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємною згодою про це роботодавця та працівника. Ініціатива про припинення договору може виходити від будь-якої з сторін, і якщо друга сторона погоджується

на пропозицію першої, вважається, що сторони досягли згоди на припинення трудового договору.

Закінчення строку дії трудового договору є самостійною підставою для його припинення за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП. З цієї підстави припиняються усі види трудових договорів строкового характеру (наприклад, контракт). У свою чергу, якщо звернутися безпосередньо до строкового трудового договору, то його припинення відрізняється певними особливостями. Так, якщо після закінчення терміну дії строкового трудового договору, трудові правовідносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, договір вважається таким, що укладений на невизначений строк (ч. 1 ст. 39¹ КЗпП). Крім того, у випадку, якщо строковий трудовий договір був переукладений один або декілька разів, він вважається таким, що укладений на невизначений строк (ч. 2 ст. 39¹ КЗпП).

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника як підставу припинення трудового договору на практиці ще називають “звільненням за власним бажанням”. Відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП, про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен попередити роботодавця письмово за два тижні. Після закінчення цього терміну працівник має право припинити роботу, а роботодавець зобов’язаний видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним відповідний розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено¹ в укладенні трудового договору.

Nota bene. У випадку, коли працівник написав заяву про розірвання трудового договору, але впродовж двотижневого терміну попередження, наприклад, захворів, роботодавець зобов’язаний звільнити працівника в обумовлений заявою строк, якщо останнім не було відкликано власну заяву.

¹ Такий виняток передбачений у ч. 5 ст. 24 КЗпП, відповідно до якої особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Роботодавець не має права відмовити працівникові у звільненні за власним бажанням (наприклад, посиляючись на триваючу перевірку контролюючими органами, максимальну завантаженість виробничих процесів, існування непогашеної заборгованості в рамках притягнення до матеріальної відповідальності за заподіяну підприємству шкоду), якщо працівник належним чином попередив про розірвання трудового договору. Водночас КЗпП встановлює певні виключення з зазначеного правила, пов'язані з юридичною природою окремих видів договорів, а саме — строкового трудового договору та контракту. Наведені договори передбачають конкретно обумовлену тривалість трудових правовідносин, що не може бути необґрунтовано одноособово зміненою працівником або роботодавцем. Однак, при цьому, положення ст. 39 КЗпП визначають поважні причини для дострокового розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, зокрема, у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вжиття заходів щодо його припинення, а також у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП. До таких випадків відносяться: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом; інші поважні причини. Крім того, відповідно до п. 23 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою КМУ від 19.03.1994 № 170, контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин.

Nota bene. У правозастосовній практиці існують випадки, коли право працівника розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця за два тижні, фактично не може бути реалізованим.

Це стосується, наприклад, звільнення за власним бажанням директора товариства з обмеженою відповідальністю. Так, прийняття рішення про припинення трудових відносин з наведеною особою входить до компетенції загальних зборів товариства. У свою чергу, відповідно до ч. 3 ст. 32 Закону України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю”, виконавчий орган товариства зобов’язаний повідомити учасників товариства не менше ніж за 30 днів до запланованої дати проведення загальних зборів учасників, якщо інший строк не встановлений статутом товариства. В цьому випадку викликає інтерес постанова Великої Палати Верховного Суду від 06.09.2023 у справі № 127/27466/20, в якій зазначається, що корпоративні відносини є підставою для виникнення відносин представництва товариства перед третіми особами, а також трудових відносин, що регулюються законодавством про працю, та виникають у зв’язку з укладенням в установленому порядку з одноосібним виконавчим органом (членом колегіального виконавчого органу) трудового договору (контракту); водночас саме відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою.

КЗпП встановлює загальні та додаткові підстави **розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**, які закріплені у статтях 40 та 41 Кодексу. Положення цих статей фактично передбачають поділ підстав розірвання договору на ті, що пов’язані з особою працівника (стан його здоров’я, здібності або поведінка) та ті, що зумовлені економічною активністю роботодавця (реорганізація, банкрутство, перепрофілювання тощо).

Загальними вважаються такі підстави, що визначені у ст. 40 КЗпП та поширюються на всіх без винятку працівників. Так, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників¹;

¹ Слід зазначити, що на момент прийняття КЗпП зазначене положення було ширшим та містило додаткову підставу – досягнення працівником пенсійного віку за наявності права на повну пенсію за віком. Наведене положення проіснувало в Кодексі аж до 1994 року.

Nota bene. Визначення структури юридичної особи, прийняття рішення про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, відносяться до виключної компетенції власника такої особи або уповноваженого ним органу. Відповідно до ч. 5 ст. 104 Цивільного кодексу України, юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Крім того, ст. 240¹ КЗпП закріплює, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках — правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

Nota bene. На практиці дуже часто питання невідповідності працівника займаній посаді розглядається роботодавцем крізь призму атестації. Однак слід зазначити, що непроходження працівником атестації не вважатиметься самостійною підставою розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді. Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України "Про професійний розвиток працівників", у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника

На цей час, відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні", забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку.

за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця, роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до КЗпП. Крім того, згідно постанови КЦС ВС від 30.05.2018 у справі № 297/3092/15-ц, висновок про недостатність в особи кваліфікації, що перешикоджає належним чином виконувати посадові обов'язки, не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних щодо недостатньої кваліфікації, якими можуть бути, зокрема документи, звіти, плани, доповідні та інші докази неякісного чи неналежного виконання трудових обов'язків.

Відповідно до постанови КЦС ВС від 19.09.2018 у справі № 523/8055/16-ц, підґрунтям для звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю займаний посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я є або фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки, або стійке порушення функцій організму, визнання працівника особою з інвалідністю та наявність протипоказань щодо продовження ним трудової діяльності, підтверджені довідкою медико-соціальної експертної комісії.

У постанові КЦС ВС від 20.12.2018 у справі № 521/17982/16-ц зазначається, що часта відсутність працівника на роботі в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не є підставою для його звільнення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

Nota bene. Наведену підставу припинення трудового договору характеризує систематичність. Тому, якщо працівник, наприклад, одноразово грубо порушив вимоги охорони праці (навіть завдавши своїми діями серйозну загрозу життю та здоров'ю оточуючих), роботодавець не має права його звільнити за цією підставою. Крім того, ст. 184 КЗпП за-

кріплює перелік категорій працівників, звільнення яких з ініціативи роботодавця не дозволяється, зокрема, у зв'язку із систематичним порушенням ними трудової дисципліни.

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

Nota bene. Для належної реалізації наведеної підстави важливе значення мають ПВТР. Адже, наприклад, саме в них конкретизуються такі категорії як територія роботодавця (робота), пропускний режим, час початку та закінчення робочого дня тощо. Крім того, підставою для звільнення за прогул вважатиметься безпосередня відсутність працівника без поважних причин на роботі, а не неповідомлення ним роботодавця про свою відсутність.

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

Nota bene. У деяких випадках термін, встановлений цією нормою, може перевищувати чотири місяці. Наприклад, положення ч. 1 ст. 21 Закону України "Про подолання туберкульозу в Україні" наголошують, що листок непрацездатності особам хворим на туберкульоз видається на визначений лікуючим лікарем період лікування, але не більш як на 10 місяців з дня початку основного курсу лікування, на весь період лікування хворого на туберкульоз за ним зберігається місце роботи, крім випадків повної втрати працездатності.

Слід також зазначити, що для наведеної підстави характерною є безперервна відсутність на роботі протягом більш як чотирьох місяців, а тому систематичне знаходження працівника на лікарняному з подальшим короткостроковим виходом на роботу не буде вважатися підставою для його звільнення.

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

Nota bene. Зазначена підстава застосовується у випадку поновлення судом на роботі незаконно звільненого праців-

ника. При цьому, звільнення особи, яка займає посаду повновладного працівника, допускається лише у випадку, якщо її неможливо перевести за її згодою на іншу роботу.

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

Nota bene. Відповідно до п. 10 Постанови Пленуму Верховного суду України від 29.12.1992 № 14, нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом. Але слід зазначити, що застосування "інших видів доказів" нетверезого стану працівника на практиці може викликати питання в частині того, як неспеціалісти можуть кваліфіковано і правильно оцінити стан людини. Теж саме стосується підтвердження знаходження працівника у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Згідно з ч. 2 ст. 12 Закону України "Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними", факт незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин встановлюється на підставі показань свідків, наявності ознак наркотичного сп'яніння, результатів медичного огляду, а також тестів на вміст наркотичного засобу або психотропної речовини в організмі особи.

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

Nota bene. Навіть за наявності у роботодавця фактичних підтверджень скоєння працівником дрібного розкрадання (запис камер відеоспостереження або свідчення інших працівників), він не має права розірвати з працівником трудовий договір до набрання законної сили відповідної постанови про притягнення особи до адміністративної відповідальності за вказане правопорушення. Крім того, конкретизуючи у ст. 46 КЗпП підстави відсторонення працівників від роботи, наведена норма не надає роботодавцю такої можливості у випадку скоєння працівником дрібного розкрадання.

10) призову або мобілізації роботодавця — фізичної особи під час особливого періоду;

Nota bene. *Застосування цієї підстави розірвання трудового договору не вимагає від роботодавця — фізичної особи вжиття невідкладних заходів щодо проведення розрахунку з працівниками і видачі їм копії наказу (розпорядження) про звільнення. Адже, відповідно до ч. 2 ст. 47 КЗпП, ці обов'язки він може виконати протягом місяця після своєї демобілізації, без застосування санкцій та штрафів.*

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Nota bene. *Частина 2 ст. 28 КЗпП наголошує, що у разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення. Тому, непроходження випробування працівником має бути належним чином підтверджене роботодавцем, наприклад, індивідуальним графіком випробування, доповідними записками безпосереднього керівника працівника та його колег тощо.*

12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Nota bene. *Положення ч. 1 ст. 2² КЗпП визначають під мобінгом (цькуванням) систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожого, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.*

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (виключення становить звільнення у випадку з нез'явлення на роботу працівника протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації юридичної особи.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу визначені у ст. 41 КЗпП. Це, зокрема:

1) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками;

2) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

3) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;

4) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця;

5) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

Nota bene. *Звільнення працівника за наведеною підставою є правом, а не обов'язком роботодавця. Тому, наприклад, вчинення вчителем або вихователем аморального проступку не завжди буде мати наслідком звільнення.*

6) перебування всупереч вимогам Закону України “Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у близької особи;

7) наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України “Про запобігання корупції”;

8) припинення повноважень посадових осіб;

Nota bene. Застосування наведеної підстави має поширення на обмежене коло осіб. Відповідно до ч. 3 ст. 65 Господарського кодексу України, керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи. Згідно постанови КЦС ВС від 07.02.2018 у справі № 711/5711/16-ц, ця підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів. Також, ст. 44 КЗпП закріплює в цьому випадку обов'язок роботодавця виплатити працівникові вихідну допомогу у розмірі, що не може бути менше ніж його шестимісячний середній заробіток.

9) неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Відповідно до ст. 43 КЗпП, розірвання трудового договору з ініціати-ви роботодавця в більшості випадків потребує попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник¹. Така згода потрібна, наприклад, при звільненні працівника з підстав: а) невідповідності займаних посаді або виконуваних робіт внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; б) відсутності на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; с) вчинення прогулу; д) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; е) вчинення, при виконанні виховних функцій, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Існуючу редакцію ст. 43 КЗпП в певній мірі можна назвати дискусійною у зв'язку з тим, що вона фактично дискримінує працівників, які не є членами

¹ Положення ч. 2 ст. 5 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" наголошують, що у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

профспілки. Адже, у випадку вчинення прогулу двома працівниками, лише один з яких буде членом профспілки, останній матиме більше механізмів захисту своїх прав при розгляді дисциплінарної справи, порівняно з працівником, який не є членом профспілки.

Nota bene. Відповідно до постанови КЦС ВС від 05.09.2019 у справі № 336/5828/16, відсутність попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації під час звільнення працівника сама по собі не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору. Крім того, в постанові КЦС ВС від 25.01.2018 у справі № 569/18201/14-ц зазначається, що суд, розглядаючи трудовий спір, повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового комітету власне правове обґрунтування такої відмови і лише у разі відсутності у рішенні правового обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення працівника, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, і таке звільнення є законним у разі дотримання інших передбачених законодавством вимог для звільнення.

Слід зазначити, що деякі з визначених КЗпП підстав розірвання трудового договору можна назвати вже застарілими та в певній мірі неефективними. Наведена обставина негативно позначається на механізмах захисту прав та інтересів сторін трудового договору. Адже за таких умов працівник та роботодавець можуть шукати “інші шляхи” для припинення трудових правовідносин, що будуть знаходитись поза межами регулювання КЗпП. Одним з таких “шляхів” слід назвати створення роботодавцем некомфортного робочого середовища для працівника, перебування в якому змусило б його розірвати трудовий договір за власною ініціативою. В зарубіжному трудовому праві зазначені дії узагальнюються терміном *вимушене звільнення*, який позначає примусове, проти своєї волі, звільнення працівника у зв'язку з необґрунтованою та негативною поведінкою роботодавця (зміщення робочого графіку, підбурювання інших працівників вороже ставитися до особи, заміна існуючого робочого місця на гірше), та мають досить чітку регламентацію в законодавстві¹. Працівник же в сучасних умовах регулювання праці

¹ Наприклад, на офіційному урядовому сайті Великої Британії (<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>) навіть розміщено застереження, що, за наявності ознак

наділений можливістю в односторонньому порядку припинити трудові правовідносини, за що він фактично не матиме жодних відчутних для себе трудових наслідків.

Nota bene. *Слід зазначити, що звільнення працівника за прогул, в умовах ХХІ століття, вже не має такого чітко вираженого стимулюючого ефекту, який воно мало, наприклад, майже сто років тому. Так, згідно з п. 2 Постанови Центрального Виконавчого Комітету СРСР № 53 і Ради Народних Комісарів СРСР № 1682 “Про звільнення за прогул без поважних причин” від 15.11.1932, за неявку на роботу без поважних причин, хоча б впродовж одного дня, працівник підлягав звільненню з підприємства або з установи з позбавленням його права користування виданими йому, як працівнику даного підприємства або установи, продовольчими та промтоварними картками, а також з позбавленням права користування квартирою, наданою йому в будинках даного підприємства або установи.*

Відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП, роботодавець зобов’язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. Частина 1 ст. 116 КЗпП визначає, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. При цьому, ч. 1 ст. 117 КЗпП встановлює, що в разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у ст. 116 Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

Nota bene. *Слід звернути увагу на певний суперечливий характер статей 116 та 117 КЗпП. Адже категорією “належні звільненому працівникові суми” може охоплюватися як декілька гривень, що помилково не були перераховані праців-*

вимушеного звільнення (англ. — *constructive dismissal*), працівник має в найкоротший термін вжити заходів щодо припинення трудових правовідносин, адже роботодавець надалі може посылатися на те, що, залишившись на роботі, працівник тим самим схвалював таку поведінку та ставлення до нього.

нику, так і достатньо велика частина заробітної плати. Але і в першому і в другому випадках роботодавець зобов'язаний виплачувати весь середній заробіток за час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

В цьому випадку доречно звернути увагу на постанову Великої Палати Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/9584/15-ц. У наведеній постанові Велика Палата Верховного Суду доходить висновку, що виходячи з принципів розумності, справедливості та пропорційності, суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого ст. 117 КЗпП. Зменшуючи розмір відшкодування, визначений виходячи з середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП, необхідно враховувати: розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором; період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум; ймовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника; інші обставини справи, встановлені судом, зокрема, дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

Слід також зазначити, що категорія “день звільнення” охоплюється робочим днем, тривалість якого, як правило, визначається у ПВТР (наприклад, з дев'ятої години ранку до шостої години вечора). Наведена обставина має бути врахована при звільненні працівника. Це пов'язано з тим, що якщо з працівником був проведений розрахунок за повний робочий день, він формально продовжує перебувати в трудових правовідносинах з роботодавцем до кінця робочого дня. Відповідно, наприклад, якщо особа була звільнена вранці і впродовж дня після звільнення отримала травму, така травма може розглядатися як така, що пов'язана з виробництвом.

Розділ V

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

5.1 Поняття та норми тривалості робочого часу

Час роботи займає значну частину нашого життя і, бажано ми того чи ні, впливає на загальну поведінку, формування звичок, сімейні стосунки тощо. Крім того, у зв'язку з тим, що найбільшу регламентацію в нормах права знаходить саме процес праці, на практиці може з'явитися хибне уявлення стосовно ототожнення робочого часу з трудовими правовідносинами. Слід зазначити, що *робочий час* — це період, тривалість якого визначається часом початку і закінчення щоденної роботи, за вирахуванням часу відпочинку, протягом якого працівник виконує роботу, визначену трудовим договором. У свою чергу, трудові правовідносини виникають з моменту, коли працівник приступив до виконання своїх посадових обов'язків, і тривають аж до його безпосереднього звільнення. Тобто трудові правовідносини охоплюють не тільки час, коли працівник виконує роботу, а й час його відпочинку, тимчасової непрацездатності тощо.

Питання регламентації робочого часу завжди було чи не найгострішим у трудових правовідносинах. Адже воно перебуває на межі перетину інтересів працівників та роботодавців. Так, перші зацікавлені у скороченні тривалості роботи без зменшення оплати за неї, а для других важливим є максимальне використання трудового потенціалу працюючого з найменшими матеріальними затратами для себе. Тому від самого початку становлення трудового права питання робочого часу було предметом підвищеної уваги на міжнародному та національному рівні. Крім того, активну участь у становленні цієї категорії в трудовому праві приймали окремі відомі новатори того часу. Наприклад, ідея 8-годинного робочого дня і 48-годинного робочого тижня була реалізована Генрі Фордом для

своїх працівників ще у 1914 році. До речі, наведений норматив робочого часу в подальшому знайшов своє відображення у першій конвенції МОП від 1919 року¹. Якщо ж звернутися до історії вітчизняного трудового права, то кодифіковані акти про працю 1918 і 1922 років обмежували тривалість робочого часу працівників вісьмома годинами вдень і сімома годинами вночі. Безпосередньо норматив робочого часу, прив'язаний до робочого тижня, був запроваджений у 1970 році в положеннях Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а через рік у КЗпП УРСР. Слід зазначити, що на момент прийняття Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю він складав 41 годину на тиждень, але у 1993 році був зменшений до 40 годин, шляхом внесення відповідних змін до КЗпП.

Nota bene. Закріплення на законодавчому рівні нормативу праці 40 годин на тиждень ще не свідчить про те, що особа не має можливості реалізовувати своє право на працю більшу тривалість часу. Адже наведений норматив, закріплений у ст. 50 КЗпП, має поширення лише на одні трудові правовідносини. У свою чергу, закон, за загальним правилом, не забороняє працівнику бути учасником одночасно декількох трудових правовідносин, тобто працювати за сумісництвом за декількома трудовими договорами.

Зазвичай для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи визначається ПВТР або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати сім годин при тижневій нормі 40 годин, шість годин при тижневій нормі 36 годин і чотири години при тижневій нормі 24 години.

¹ Конвенція про обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень від 1919 року (№ 1) продовжує бути обов'язковою у 2024 році для 47 країн — членів МОП.

Nota bene. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

5.2 Види робочого часу

Окрім робочого часу нормальної тривалості, передбаченого ст. 50 КЗпП, для трудового права України характерним є застосування таких категорій як: а) неповний робочий час, б) скорочений робочий час, с) гнучкий режим робочого часу, д) ненормований робочий час, е) нічний робочий час та ф) надурочні роботи.

Відповідно до ст. 56 КЗпП, за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом *неповний робочий день* або *неповний робочий тиждень*. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов’язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Nota bene. Мінімальна тривалість неповного робочого часу законом не обмежена та встановлюється за домовленістю між працівником та роботодавцем. Тобто, цілком можливим є встановлення для працівника робочого часу тривалістю, наприклад, декілька годин на тиждень.

Робочий час *скорочується* (у порівнянні з нормальною тривалістю): імперативно — для категорій працівників, коло яких визначено законодавством, а також напередодні святкових і неробочих і вихідних днів; диспозитивно — спільним рішенням роботодавця та трудового колективу, шляхом включення відповідних положень до колективного договору. Оплата праці при скороченому робочому часі, на відміну від неповного робочого часу, здійснюється у повному обсязі.

Імперативне визначення скороченої тривалості робочого часу передбачає обов'язок роботодавця забезпечити встановлену законом тривалість робочого часу. Невиконання цих нормативних приписів буде підставою для його притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю. Диспозитивність у визначенні скороченої тривалості робочого часу допускає можливість встановлення меншої норми тривалості робочого часу (у порівнянні з нормальною) при укладенні колективного договору, також для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Відповідно до ст. 51 КЗпП, скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати п'яти годин.

Відповідно до ст. 60 КЗпП, за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності для працівника може встановлюватися *гнучкий режим робочого часу*, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше. Гнучкий режим робочого часу — це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений ПВТР, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. Гнучкий режим робочого часу передбачає: фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки (при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини); змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; час перерви для відпо-

чинку і харчування. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.

КЗпП не містить визначення або, навіть, згадування про *ненормований робочий час*. Попри це, наведена категорія знаходить своє відображення в інших актах національного законодавства. Так, наприклад, у ч. 1 ст. 8 Закону України “Про відпустки” передбачено надання щорічної додаткової відпустки до семи календарних днів для працівників з ненормованим робочим днем, а Додаток № 8 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102, встановлює доплату за ненормований робочий день у водія автомобіля. Відповідно до Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 № 7, ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Рекомендації визначають, що працівники з ненормованим робочим днем, у разі потреби, виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу і ця робота не вважається надурочною. Ненормований робочий день рекомендовано встановлювати для: осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Відповідно до ст. 54 КЗпП, *нічним* вважається час з десятої години вечора до шостої години ранку. Наведена стаття Кодексу також наголошує, що при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Забороняється залучення до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей

віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; інших категорій працівників, передбачених законодавством. Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Nota bene. Відповідно до ст. 8 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

За загальним правилом КЗпП не допускає виконання працівником *надурочної роботи*, тобто роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Положення ч. 3 ст. 62 КЗпП визначають лише виняткові випадки, коли такі роботи все ж таки матимуть місце. До них відносяться:

1) проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) проведення громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) необхідність закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

4) виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви.

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представ-

ника). При цьому, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. До надурочних робіт забороняється залучати: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Nota bene. Відповідно до ч. 6 ст. 6 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану положення ч. 1 ст. 65 КЗпП, якими визначені граничні норми надурочних робіт (чотири години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік), не застосовуються.

Підсумовуючи проблематику робочого часу, слід зазначити, що в трудовому праві нашої держави й досі присутня така категорія, як *чергування*, що врегульована на рівні постанови Секретаріату ВЦРПС “Про чергування на підприємствах і в установах” від 02.04.1954 № 233. Слід підкреслити, що чергування не відноситься до категорії робочого часу працівника, оскільки в цьому випадку трудова функція, передбачена трудовим договором, не виконуються і, відповідно, не оплачуються. Чергування працівників, що має місце після закінчення робочого дня, у вихідні та святкові дні, може запроваджуватися лише у виняткових випадках і тільки за погодженням з профспілкою. Залучення працівників до чергувань частіше одного разу на місяць не допускається. У разі залучення до чергування після закінчення робочого дня явка на роботу для працівника як з нормованим, так і з ненормованим робочим днем переноситься в день чергування на більш пізній час.

5.3 Поняття та види часу відпочинку

Час відпочинку можна визначити як час, впродовж якого працівник є вільним від виконання трудових обов’язків та може використовувати його на власний розсуд. Стаття 45 Конституції України гарантує кожному, хто працює, право на відпочинок. Це право передусім забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки. Реалізація наведеної конституційної норми знаходить своє відображення у главі V КЗпП та Законі України “Про відпустки”, якими передбачено наступні види часу відпочинку:

- перерва для відпочинку і харчування;
- спеціальні перерви для обігріву та відпочинку;
- додаткові перерви для годування дитини;
- вихідні дні;
- святкові і неробочі дні;
- інші дні відпочинку;
- відпустки.

Відповідно до ст. 66 КЗпП, працівникам надається *перерва для відпочинку і харчування* тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється ПВТР. Працівники використовують перерву на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість вживати їжу протягом робочого часу.

Nota bene. *Незважаючи на те, що КЗпП акцентує увагу на праві працівника використовувати час перерви для відпочинку і харчування на власний розсуд, на рівні ПВТР можуть встановлюватися певні правила поведінки на території роботодавця, яких має дотримуватись працівник, у тому числі й під час перерви для відпочинку і харчування. Недотримання наведених правил працівником буде розглядатися як порушення трудової дисципліни.*

Згідно зі ст. 168 КЗпП, працівникам, які працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються *спеціальні перерви для обігріву та відпочинку*, які включаються у робочий час. Крім того, відповідно до наведеної норми, роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігріву й відпочинку працівників.

Стаття 183 КЗпП передбачає, що жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, *додаткові перерви для годування дитини*. Ці перерви надаються не рідше, ніж через три години, тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв

визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Nota bene. КЗпП не містить визначення “грудна дитина”, але виходячи із змісту ст. 183 Кодексу, наведеним терміном охоплюються діти у віці до півтора року. При цьому, вид годування дитини для реалізації цієї норми значення не має. Крім того, КЗпП не використовує термін “материнство”, який є достатньо поширеним в міжнародному та зарубіжному трудовому праві. Наприклад, положення Конвенції МОП про охорону материнства від 2000 року (№ 183) розуміють під материнством проміжок часу від вагітності до закінчення грудного годування дитини.

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених законодавством, визначається трудовим або колективним договором. У разі відсутності відповідного положення у трудовому або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається тільки у виняткових випадках, а саме для: відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків; відвернення нещасних випадків, які

ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна; виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Стаття 73 КЗпП встановлює такі *святкові дні*: 1 січня — Новий рік; 8 березня — Міжнародний жіночий день; 1 травня — День праці; 8 травня — День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939–1945 років; 28 червня — День Конституції України; 15 липня — День Української Державності; 24 серпня — День незалежності України; 1 жовтня — День захисників і захисниць України; 25 грудня — Різдво Христове. Згідно з положеннями цієї статті, робота також не проводиться в дні релігійних свят (*неробочі дні*): один день (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця; 25 грудня — Різдво Христове. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Nota bene. Відповідно до ч. 6 ст. 6 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану положення статей 71 та 73 КЗпП, присвячені забороні роботи у вихідні дні, а також святковим і неробочим дням, не застосовуються.

Законодавством України або положеннями колективних договорів (угод) можуть бути передбачені й *інші дні відпочинку*. Так, наприклад, відповідно до ст. 124 КЗпП та ч. 2 ст. 20 Закону України “Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові”, особи безпосередньо після кожного дня здійснення донорії крові або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів роботодавця. За бажанням такої особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

5.4 Поняття та види відпусток

Під *відпусткою* розуміється встановлений законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від роботи, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, отримання освіти, сприяння науковій та спортивній діяльності із збереженням на її період місця роботи, а також заробітної плати у випадках, передбачених законом. Відпустки, порівняно з іншими видами часу відпочинку, характеризуються більш тривалим звільненням працівника від виконання роботи. Право на відпустки мають громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають у трудових відносинах з юридичними особами незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Законодавство про працю України виділяє наступні види відпусток:

- 1) щорічні відпустки: а) основна відпустка; б) додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; в) додаткова відпустка за особливий характер праці; г) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- 2) соціальні відпустки: а) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; б) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; в) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; г) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; е) відпустка при народженні дитини;
- 3) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- 4) творча відпустка;
- 5) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- 6) відпустки без збереження заробітної плати;
- 7) інші відпустки.

Nota bene. Положення ч. 2 ст. 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” наголошують, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею

трирічного віку)), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Щорічні відпустки поділяються на основні та додаткові. Відмінність між ними полягає у тривалості, підставах і порядку надання. Основна відпустка гарантована працівнику незалежно від того, де він працює та яку роботу виконує. Додаткова відпустка надається у випадку існування особливих умов і характеру роботи, тобто визначальними стають особливі обставини, передбачені законодавством або колективним договором, угодою.

Відповідно до ст. 75 КЗпП, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Деяким категоріям працівників законом встановлено більшу тривалість щорічних основних відпусток, а також надано право на щорічні додаткові відпустки певної тривалості. Так, наприклад, особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів — 24 календарних дні із збільшенням на чотири календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві два роки і більше. Педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, — тривалістю до 35 календарних днів; працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до семи календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Відповідно до ст. 16² Закону України “Про відпустки”, учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, особам, реабілітованим відповідно до Закону України “Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років”, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув’язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів.

Nota bene. Положення ч. 1 ст. 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” наголошують, що у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи у роботодавця. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Законом передбачені певні винятки, коли щорічні відпустки повної тривалості надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи. Наприклад, щорічні відпустки повної тривалості надаються: жінкам — перед відпусткою у зв’язку з вагітністю та пологами або після неї; особам з інвалідністю; особам віком до вісімнадцяти років; чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами; сумісникам — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Nota bene. Факт використання всіх днів щорічної відпустки в поточному році не позбавляє працівника можливості звернутися до роботодавця із заявою про надання додаткових днів відпустки за рахунок майбутнього періоду. В цьому випадку роботодавець має право погодити надання такої відпустки авансом або відмовити в цьому працівникові. У випадку звільнення працівника, який скористався наданою авансом відпусткою, для покриття його заборгованості роботодавець проводить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Черговість надання відпусток визначається відповідними графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Nota bene. У випадку, коли працівник під час щорічної відпустки захворів, він має право, відповідно до ч. 2 ст. 80 КЗпП та ст. 11 Закону України “Про відпустки”, на перенесення частини невикористаної відпустки на інший період. В цьому випадку викликає інтерес постанова Великої Палати Верховного Суду від 13.10.2020 у справі № 712/9213/18, в якій зазначається, що продовження відпустки не залежить від волі роботодавця, на відміну від її перенесення на інший термін, що вирішується за взаємною згодою сторін. Тому, продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку під час відпустки, погодження із роботодавцем не потребує.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Крім того, слід пам'ятати, що відпо-

відно до ч. 5 ст. 80 КЗпП та ч. 5 ст. 11 Закону України “Про відпустки”, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Nota bene. Положення ч. 8 ст. 49⁵ КЗпП закріплюють, що в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених КЗпП норм тривалості щорічних відпусток. Наведена норма Кодексу також наголошує, що заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Відповідно до ст. 179 КЗпП та ч. 1 ст. 17 Закону України “Про відпустки”, *оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами* надається жінкам на підставі медичного висновку тривалістю: до пологів — 70 календарних днів; після пологів — 56 календарних днів (70 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів).

У деяких випадках закон встановлює інший період тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, відповідно до ч. 1 ст. 30 Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, жінкам, які постраждали

внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів. Згідно з п. 6.4. Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 № 455, у випадку, якщо жінки не спостерігались з приводу вагітності до дня пологів, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами дорівнює тривалості післяпологової відпустки, тобто 56-ти, 70-ти або 90-та календарним дням.

Nota bene. Положення національного законодавства України гарантують право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, але не передбачають, що частина цієї відпустки після народження дитини повинна бути обов'язково використана жінкою, з урахуванням необхідності охорони її здоров'я, а також здоров'я дитини. Таким чином, жінки фактично можуть відмовитись від усієї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або окремої її частини. Слід зазначити, що положення ст. 4 Конвенції МОП про охорону материнства від 2000 року (№ 183), яка не ратифікована Україною, наголошують на обов'язковому використанні частини відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю шість тижнів після народження дитини.

За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Відповідно до статей 18, 19 та 23 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Допомога по вагітності та пологах виплачується застрахованій особі за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу). Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є сформований на основі медичного висновку про тимчасову непрацездатність листок непрацездатності.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається *відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку*. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. У цьому випадку відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки. Особи, що скористалися наведеною відпусткою, повинні повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

Nota bene. Починаючи з 1 липня 2014 року допомога при народженні дитини та допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку були об'єднані в один вид допомоги — допомогу при народженні дитини. Вона надається одному із батьків або опікуну, разом з яким постійно проживає малюк, у розмірі 41280 грн. Виплата цієї допомоги здійснюється один раз у розмірі 10320 грн., а решта допомоги сплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами, тобто по 860 грн. на місяць.

Роботодавець за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана *відпустка у зв'язку з усиновленням дитини* тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів — при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя — одному з них на їх розсуд). Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

Відповідно до ст. 19 Закону України “Про відпустки”, одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інва-

лідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно *додаткова оплачувана відпустка* тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, належить не до щорічних, а до соціальних відпусток. Тому вона надається протягом року, а не за відпрацьований робочий рік. Якщо особа з якихось причин не скористалася своїм правом на таку відпустку у відповідному році, вона в подальшому не втрачає права на її отримання, а у разі звільнення їй має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні наведеної відпустки.

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам: а) чоловіку, дружина якого народила дитину; б) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини; с) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини. Відпустка при народженні дитини надається лише одній з зазначених осіб та не підлягає грошовій компенсації, а також поділу на частини. Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати роботодавцю копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Правове регулювання надання *додаткових відпусток у зв'язку з навчанням* закріплене у статтях 13, 14 та 15 Закону України "Про відпустки". Відповідно до наведених статей Закону, працівникам, які здо-

бувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання: випускних іспитів в основній школі — тривалістю 10 календарних днів; випускних іспитів у старшій школі — тривалістю 23 календарних днів; перевідних іспитів в основній та старшій школах — від чотирьох до шести календарних днів без урахування вихідних. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки: на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах — тривалістю 10–30 календарних днів; на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах — тривалістю 20–40 календарних днів; на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації — тривалістю 30 календарних днів; на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) — тривалістю 2–4 місяці.

Крім того, відповідно до ч. 7 ст. 252 КЗпП та ч. 7 ст. 41 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, 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.

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством. Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток затверджені постановою КМУ від 19.01.1998 № 45. Згідно з

положеннями цього нормативно-правового акта, творчі відпустки надаються працівникам підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності за основним місцем їх роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо. Крім того, творча відпустка для провадження творчої діяльності надається професійним творчим працівникам закладів культури. На час творчих відпусток для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії і доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата. Творча відпустка для провадження творчої діяльності надається без збереження заробітної плати.

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам для їх підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів та спортивних змагань України на відповідний рік. Тривалість та умови надання таких відпусток встановлені у Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, затвердженому постановою КМУ від 01.06.2011 № 565. Відпустки надаються на підставі заяви працівника та листа-виклику на відповідні спортивні змагання, який готується Міністерством молоді та спорту України. Відпустки надаються тривалістю не більш як 40 календарних днів на рік. На час перебування у відпустках для підготовки та участі в змаганнях за працівниками зберігається місце роботи (посада). Оплата зазначених відпусток здійснюється за рахунок коштів роботодавця, призначених на оплату праці.

Виходячи з аналізу положень КЗпП та Закону України “Про відпустки” *відпустки без збереження заробітної плати* доречно поділити на такі, що: а) надаються працівникові в обов’язковому порядку та б) надаються за згодою сторін трудового договору.

Так, наприклад, за бажанням працівника відпустка без збереження заробітної плати надається в обов’язковому порядку:

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, — тривалістю до 14 календарних днів;
- матері або іншим законодавчо визначеним особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною

в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

- особам, які одружуються, — тривалістю до 10 календарних днів;
- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу — тривалістю до семи календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних — тривалістю до трьох календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, — тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- сумісникам — на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

Перелік випадків, коли відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку, передбачений у ч. 1 ст. 25 Закону України “Про відпустки”.

Nota bene. *Наявність у працівника права на надання відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку не свідчить про те, що він може самотійно, без погодження з роботодавцем, використати зазначену відпустку. Самовільний невихід працівника на роботу в цьому випадку може розглядатися як порушення трудової дисципліни.*

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін може надаватися як за сімейними обставинами, так і з інших причин. За загальним правилом ст. 26 Закону України “Про відпустки” обмежує тривалість такої відпустки, наголошуючи, що вона не може перевищувати 30 календарних днів на рік. У свою чергу, на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавць на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати більшої тривалості, що може перевищувати 30 календарних днів на рік. Конкретний строк відпустки в цьому разі визначається безпосередньо угодою сторін.

Розділ VI

ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1 Поняття та структура заробітної плати

Оплата праці займає одне з центральних місць в трудовому праві. Адже люди вступають в трудові правовідносини не альтруїстично, а з метою забезпечення належного існування для себе та своєї родини. Крім того, саме періодична виплата винагороди особі, а також той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом її доходів, визнаються у п. 13 Рекомендації МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198) одним з індикаторів існування трудових правовідносин. Якщо звернутися до визначення трудового договору, наведеного у ч. 1 ст. 21 КЗпП, то серед перелічених обов'язків роботодавця в ньому знаходить відображення також обов'язок виплачувати працівникові заробітну плату. Таким чином, оплата праці є обов'язковою умовою трудового договору, а її розмір залежить від складності та характеру виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та економічних можливостей роботодавця.

У трудовому праві України при визначенні винагороди за працю найбільше поширення отримали такі терміни, як *оплата праці* та *заробітна плата*. Перший термін є, передусім, юридичною категорією, другий — характеризується економічною складовою. Незважаючи на наведену обставину, КЗпП не наводить визначення поняття “оплата праці”, хоча і містить главу VII з аналогічною назвою. У свою чергу, термін “заробітна плата” в положеннях Кодексу своє легальне визначення отримав. Так, відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП, заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Працівник отримує заробітну плату за виконувану роботу, але існують й певні виключення, до яких слід віднести, наприклад, *простій*.

Під наведеною категорією ст. 34 КЗпП визначає зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого КМУ, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується.

Заробітна плата поділяється на *основну* — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців та *додаткову* — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Крім того, структура заробітної плати може включати й інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать: виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Важливе значення для забезпечення належного функціонування механізмів оплати праці в межах конкретної юридичної особи відіграє *штатний розпис*. Під штатним розписом слід розуміти локальний нормативний акт роботодавця, що відображає його структуру, чисельність працівників та розмір їх заробітної плати. Слід зазначити, що безпосередньо КЗпП не конкретизує особливості запровадження наведеного документа та вимоги щодо його обов'язковості. Відповідно до ч. 3 ст. 64 Господарського кодексу України, підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. При цьому, в листі Міністерства праці та соціальної політики

України від 27.06.2007 № 162/06/187-0, який має інформаційний характер, зазначається, що з урахуванням необхідності врегулювання та забезпечення прав працівників на працю, захист від незаконного звільнення та оплати праці, затвердження штатного розпису на підприємстві є обов'язковим, а відсутність останнього слід вважати порушенням вимог законодавства про працю.

6.2 Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для юридичних осіб усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється ВРУ за поданням КМУ не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Nota bene. *Слід зазначити, що категорія мінімальної заробітної плати в окремих зарубіжних країнах може зазнавати суттєвої деталізації. Наприклад, трудове право Сполучених Штатів Америки окремо розкриває таку категорію, як “працівник, оплата праці якого залежить від чайових” (англ. — tipped employee). До цієї категорії віднесені особи, які стабільно й регулярно отримують на роботі в якості чайових понад 30 доларів на місяць. У цьому випадку федеральний мінімум погодинної заробітної плати таких осіб становить 2,13 долара на годину. Однак, якщо погодинна оплата праці особи протягом тижня буде меншою за загальний федеральний мінімум (7,25 долара), роботодавець зобов'язаний донарахувати працівнику заробітну плату відповідно до зазначеного федерального мінімуму. На рівні окремих штатів мінімальна заробітна плата для зазначених працівників може бути вищою.*

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Положення ч. 2 ст. 21 Закону України “Про оплату праці” наголошують, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

6.3 **Форми оплати праці**

Заробітна плата на території України виплачується працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому КМУ за погодженням з Національним банком України. При цьому, чинним законодавством не заборонено сторонам обумовлювати в трудовому договорі заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку в гривню відповідно до

курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати (зазначений висновок знаходить відображення у судовій практиці, наприклад, у постанові КЦС ВС від 26.06.2019 у справі № 761/21776/16-ц).

Колективним договором, як виняток, також може бути передбачено часткову *оплату праці натурою* (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць заробітної плати. Така виплата має бути еквівалентною за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, звичайною або бажаною для працівників, а також не містити товарів, перелік яких встановлюється КМУ. Такий перелік затверджений постановою КМУ від 03.04.1993 № 244. Серед товарів, що містяться у переліку, передбачені: зброя, боєприпаси, продукція військового призначення, отруйні речовини, наркотичні засоби, товари медичної промисловості та, навіть, кокони шовкопряду. Але доволі дискусійним вбачається включення до зазначеного переліку, наприклад, будівельних матеріалів або лісоматеріалів, адже працівник може проживати в сільській місцевості, яка загалом характеризується наявністю практичної потреби у наведених товарах.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється проводити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки або небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до закону, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з направленням їх у відрядження. Відповідно до ст. 121 КЗпП, працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством. За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада). Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Nota bene. На нормативному рівні правове регулювання направлення працівників у відрядження деталізоване лише для підприємств, установ та організацій, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів. Відповідно до п. 1 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 (у редакції наказу Міністерства фінансів України 17.03.2011 № 362), службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника державного органу, підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів, на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства).

Розділ VII

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗАПОДІЯНУ ШКОДУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

7.1 Поняття та види матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність в трудових правовідносинах — це обов’язок однієї сторони трудових правовідносин (працівника або роботодавця) відшкодувати у законодавчо визначеному порядку шкоду, спричинену іншій стороні, внаслідок невиконання або неналежного виконання її трудових обов’язків. Говорячи про матеріальну відповідальність в трудовому праві, слід пам’ятати, що, по-перше, вона виникає тільки в межах трудових правовідносин, а по-друге, таку відповідальність може бути покладено, як на працівника, так і на роботодавця.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна роботодавцю винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Під прямою дійсною шкодою у п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 визначає погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати. У свою чергу, матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Nota bene. Бережливе ставлення до майна роботодавця і життя відповідних заходів запобігання шкоді є обов'язком працівника у випадку створення роботодавцем необхідних умов для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого працівникові майна.

Матеріальна відповідальність працівника, як правило, обмежується певною частиною його заробітку і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Так, за загальним правилом, за шкоду, заподіяну роботодавцю при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Порядок обчислення середньої заробітної плати врегульований на рівні постанови КМУ від 08.02.1995 № 100. Відповідно до наведеного нормативно-правового акта, для розрахунку середнього заробітку береться заробітна плата, яка нараховується працівникові за два місяці, що передували тому місяцю, в якому заподіяння прямої дійсної шкоди виявлено роботодавцем.

Nota bene. Положення ст. 130 КЗпП дозволяють працівникові, який заподіяв шкоду, добровільно покрити її повністю або частково. Адже, наприклад, можуть існувати випадки, коли розмір заподіяної шкоди є не набагато більшим, ніж середній місячний заробіток, і працівник бажає позитивно зарекомендувати себе перед роботодавцем.

Відповідно до ст. 134 КЗпП, працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини роботодавцю, у випадках, коли:

1) між працівником і роботодавцем укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

Nota bene. Відповідно до ст. 135¹ КЗпП, письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та: а) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цін-

ностей; б) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

Nota bene. *Крім разової довіреності, документами, за якими працівник одержує під звіт матеріальні цінності, можуть бути відомість, фактура, накладна тощо. Факт одержання матеріальних цінностей працівник засвідчує своїм підписом і тим самим бере на себе зобов'язання забезпечити їх повну збереженість і передати роботодавцю. Відмова працівника від одержання під звіт матеріальних цінностей за разовою довіреністю не буде вважатися дисциплінарним проступком у випадку коли обслуговування матеріальних цінностей не входить до кола його основних обов'язків, визначених посадовою інструкцією.*

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

Nota bene. *Відповідно до п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14, судам слід мати на увазі, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства. Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом.*

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

Nota bene. *У п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 зазначається, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним*

з найгрубіших порушень трудових обов'язків, тому зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

5) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові у користування;

Nota bene. *На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Крім того, якщо недостача, псування або знищення майна роботодавця сталися з необережності, на працівника може бути покладена обмежена матеріальна відповідальність.*

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

Nota bene. *Матеріальна відповідальність в повному розмірі може покладатися на працівника у випадках, прямо передбачених окремими актами законодавства. Так, відповідно до п. 44 Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 29.12.2017 № 148, керівник установи/підприємства для здійснення функцій касира може прийняти рішення щодо виконання таких функцій працівником іншої/іншого установи/підприємства, залученого на підставі укладеної між установами/підприємствами угоди на надання послуги з надання персоналу, у якій обов'язково зазначається вимога про повну матеріальну відповідальність такого працівника.*

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

Nota bene. *У цьому випадку йдеться не про завдання працівником шкоди у вільний від роботи час, а про повну матеріальну відповідальність працівника, який у робочий час виконував дії, не пов'язані з його трудовою функцією,*

визначеною трудовим договором і таке порушення трудових обов'язків призвело до завдання матеріальної шкоди роботодавцю. Відповідно до п. 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14, при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів та ін.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

Nota bene. *Згідно зі ст. 237 КЗпП, суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідно до п. 13 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14, відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.*

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Nota bene. *Особливістю наведеної підстави для повної матеріальної відповідальності є те, що суб'єктами, на яких вона поширюється, є не службові особи підприємств, установ, організацій, а безпосередньо їх керівники. Крім*

того, для настання наведеної підстави необхідною є наявність чотирьох компонентів: а) винних дій керівника; б) не виплати заробітної плати понад один місяць; с) факту виплати роботодавцем відповідних компенсацій; d) відсутності заборгованості Державного бюджету України, місцевих бюджетів та юридичних осіб державної форми власності перед роботодавцем.

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися *колективна (бригадна) матеріальна відповідальність*. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між роботодавцем і всіма членами колективу (бригади). Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджено наказом Міністерства праці України від 12.05.1996 № 43. Серед таких робіт можна виділити: роботи, пов'язані з продажем (видачею) товарів (продукції), їх підготовкою до продажу незалежно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації); роботи, пов'язані з прийманням та обробкою для доставки (супроводження) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних та грошових цінностей, їхньою доставкою (супроводженням), видачею (здачею); роботи, пов'язані з прийманням від населення усіх видів платежів та виплатою грошей не через касу.

Якщо звернутися до *матеріальної відповідальності роботодавця* за шкоду, заподіяну працівникові, то КЗпП у цьому випадку не містить такої конкретизації, як у випадку з матеріальною відповідальністю працівника. Окремі положення щодо матеріальної відповідальності роботодавця можна простежити у статтях 117, 235 та 236 Кодексу. Так, виходячи з положень наведених статей, роботодавець відшкодовує працівникові матеріальну шкоду, у випадках:

- затримки виплати належних сум при звільненні;
- незаконного звільнення або переведення на іншу роботу;

- неправильного формулювання причини звільнення, якщо воно перешкоджало подальшому працевлаштуванню працівника;
- наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, та за його відмови від такого поновлення або неможливості поновлення;
- затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця;
- винесення органом, який розглядав трудовий спір, рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору;
- винесення органом, який розглядав трудовий спір, рішення про встановлення періоду роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час;
- затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір, про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Крім того, положеннями ст. 237¹ КЗпП також передбачено й відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику у випадку, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Nota bene. Відповідно до постанови КЦС ВС від 27.11.2019 у справі № 682/1892/15-ц, підставою для відшкодування моральної шкоди є факт порушення підприємством трудових прав та інтересів працівника (невплата йому усіх належних сум), що спричинив негативні наслідки немайнового характеру, які виникли в результаті душевних страждань.

7.2 Визначення розміру шкоди та порядок її покриття

Відповідно до ст. 135³ КЗпП, розмір заподіяної роботодавцю шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних

цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. Законодавством¹ може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження роботодавця, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше *двох тижнів* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше *семи днів* з дня повідомлення про це працівників. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до суду. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Відповідно до ст. 128 КЗпП, при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 відсотків, а у виняткових випадках, прямо передбачених законодавством України², —

¹ Як приклад можна навести Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”.

² Відповідно до ч. 2 ст. 70 Закону України “Про виконавче провадження”, із заробітної плати боржника може бути утримано 50 відсотків за виконавчими документами до погашення у повному обсязі заборгованості у разі стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров’я або смертю особи, у зв’язку із втратою годувальника, майнової та/або моральної шкоди, завданої кримінальним правопорушенням або іншим суспільно небезпечним діянням.

50 відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено 50 відсотків заробітку. Наведені обмеження не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

Розділ VIII

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

8.1 Дисципліна праці та методи її забезпечення

Значення дисципліни праці для трудового права зумовлене тим фактом, що від належного її дотримання залежить не тільки подальша ефективність реалізації трудових правовідносин, а й безпека здоров'я або навіть життя працівників, а також третіх осіб. Як правило, дисципліна праці в трудових правовідносинах забезпечується шляхом заохочення за сумлінну працю та застосування заходів дисциплінарного впливу (дисциплінарних стягнень) до несумлінних працівників. При цьому, в частині застосування дисциплінарних стягнень слід звернути увагу на саме право, а не обов'язок роботодавця, якому, як у відомій казці, надана можливість самостійно вирішувати де поставити кому у реченні “стратити не можна помилувати”. Ця обставина покладає велику відповідальність на роботодавця, адже зловживання ним цим правом може загрожувати основній меті дисципліни праці, яка полягає у сприянні професійному вихованню особи, а не у звичайному її покаранні за можливі необачні дії. Тому, безперечно, притягнення до дисциплінарної відповідальності та вибір виду дисциплінарного стягнення, повинні залежати від усіх існуючих факторів, бути максимально прозорими, неупередженими й об'єктивними.

Трудова дисципліна полягає у сумлінному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, а також трудовим договором. Положеннями ст. 139 КЗпП передбачено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Як можна побачити із наведеної норми, у ній міститься велика кількість оціночних понять, що підлягають уточненню під час подальшої реалізації трудових правовідносин. Таке уточнення є можливим шляхом розроблення ПВТР, а також посадових і робочих інструкцій працівників.

Nota bene. *В постанові КЦС ВС від 10.12.2019 у справі № 643/7954/17 зазначається, що для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з ПВТР. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.*

ПВТР — це локальний нормативний акт роботодавця, який чітко регламентує організацію праці, зокрема: встановлює порядок використання робочого часу, деталізує процедуру прийняття та звільнення працівників, визначає основні обов'язки працівників, регулює умови перебування та поведінки на території роботодавця, визначає правила поводження з колегами та клієнтами, закріплює види та підстави стимулювання ефективної трудової діяльності, надає покроковий механізм реалізації дисциплінарних процедур та ін. У зв'язку з цим ПВТР мають бути конкретними, зрозумілими та знаходитися в загальнодоступному для працівників місці. Зазначене дозволить належним чином забезпечити трудову дисципліну у конкретного роботодавця, а в окремих випадках взагалі уникнути можливого її порушення.

У законодавстві України відсутні чіткі норми, які б вказували на обов'язок роботодавців розробляти та запроваджувати ПВТР. Слід зазначити, що положення КЗпП лише побічно звертають увагу на необхідності їх застосування. Так, відповідно до ч. 1 ст. 142 КЗпП, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається ПВТР, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил¹. Стаття 29 КЗпП встановлює,

¹ Типові ПВТР затверджені постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань за погодженням ВЦРПС від 20.07.1984 № 213. Але, слід зауважити, що більшість їх положень в умовах сьогодення є анахронічними або, навіть, такими, що суперечать чинному КЗпП. Наприклад, зазначені Типові правила закріплюють обов'язок працівника

що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про ПВТР або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору. До речі, наведена норма допускає неоднакове тлумачення її положень, дозволяючи зробити припущення, що ПВТР можуть бути замінені іншим документом, що містить “умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку”. Крім того, згадка в цій нормі ПВТР одночасно з колективними договорами, укладення яких має диспозитивний характер, до певної міри ставить під сумнів обов'язковість існування у роботодавця наведених правил. Не на користь їх обов'язковості слід навести й зміни, що були внесені до КЗпП наприкінці березня 2020 року Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)”. Так, положеннями цього Закону норму ч. 1 ст. 21 КЗпП, що містить визначення трудового договору, було викладено в редакції, з якої було виключено слова “з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові”.

Nota bene. Відсутність чітких положень, які б регламентували випадки застосування ПВТР безперечно слід сприймати як недолік вітчизняного законодавства про працю. У свою чергу, якщо звернутися до зарубіжного трудового права, то можна побачити достатньо чітку конкретизацію наведеного питання на законодавчому рівні. Наприклад, положення глави 9 Закону про трудові стандарти Японії, присвячені ПВТР, наголошують, що ці правила обов'язково мають бути запроваджені роботодавцями, штат яких налічує десять і більше працівників. Закон вимагає, що ПВТР потребують погодження з профспілкою або представником трудового колективу та направляються в інспекцію з питань трудових стандартів. Схожі норми можна зустріти і в ст. 54 Закону про працю Латвії, яка визначає, що організація праці на підприємстві регулюється, окрім колективних трудових договорів і розпоряджень роботодавця,

під час розірвання безстрокового трудового договору з його ініціативи попередити про це роботодавця за два місяці, натомість згідно зі ст. 38 КЗпП такий обов'язок складає лише два тижні. Таким чином, Типові ПВТР можуть застосовуватися лише як певний примірний орієнтир під час розроблення власних ПВТР з урахуванням положень чинного законодавства про працю.

також і ПВТР. Роботодавець, у якого працює не менше десяти працівників, після консультацій з представниками працівників зобов'язаний їх прийняти.

Підсумовуючи проблематику регламентації ПВТР в Україні, слід зазначити, що наявність належним чином розробленого наведеного локального нормативного акта роботодавця на практиці дозволяє вирішити досить багато проблемних питань, що можуть виникати при реалізації трудових правовідносин. Як приклад слід навести вжиття належних заходів, спрямованих проти дискримінації за ознакою статі у сфері праці. У нашій державі особливості досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства (в тому числі і трудових відносинах) знаходять своє розкриття на рівні Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. У свою чергу, наведені закони, розкриваючи у своїх положеннях види відповідальності за їх порушення, не визначають серед них дисциплінарну відповідальність. Крім того, ці нормативно-правові акти загалом мають “однобічну” спрямованість. Так, норми Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” закріплюють лише обов’язки роботодавців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та не містять жодних посилянь на обов’язки працівників. Хоча дуже часто саме останні, передусім, посадові особи, можуть допускати переслідування, сексуальні домагання, *quid pro quo* або інші перевищення повноважень по відношенню до колег. Схожу ситуацію можна простежити й безпосередньо в положеннях КЗпП. Наприклад, ст. 141 Кодексу визначає, що роботодавець повинен здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), але в подальшому Кодекс не розкриває механізми реалізації положень цієї норми. У свою чергу, саме ПВТР, завдяки їх універсальності та локально вираженому характеру, можуть ефективно впливати на поведінку суб’єктів трудових правовідносин, тим самим запобігаючи можливим проявам дискримінації, насильства та домагання у сфері праці.

Nota bene. Великі зарубіжні компанії, відносячи ПВТР до однієї із складових свого “обличчя”, дуже часто залучають до їх розроблення поряд із юристами також і професійних дизайнерів. Тому на практиці можна зустріти правила у форматі ілюстрацій, різнокольорових схем, що можуть

містити навіть словники корпоративного сленгу. Найбільш нестандартними ПВТР можна назвати довідник для персоналу компанії (англ. — employee handbook) Walt Disney зразка 1943 року, яка розробила його у вигляді мультиплікаційних ілюстрацій.

Відповідно до ч. 1 ст. 140 КЗпП, трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується не тільки механізмами дисциплінарної відповідальності, але й заохоченням за сумлінну працю. В Кодексі не конкретизується перелік видів заохочень, а натомість зазначається, що до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами ПВТР. Таким чином, забезпечення належної реалізації стимулювання праці неможливо уявити без запровадження ПВТР.

Посадова інструкція — це первинний кадровий документ, що містить інформацію про посаду працівника, визначає основні його посадові права та обов'язки, перелік основних суб'єктів трудової комунікації та умови праці на відповідній посаді. Відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336, посадові інструкції розробляються на всі посади, передбачені штатним розписом роботодавця (виняток можуть становити окремі керівники, правове положення яких визначено в статуті (положенні) юридичної особи або відповідного підрозділу, де зазначено основні завдання, обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій). Усі посадові інструкції, що розробляються на підприємствах, в установах, організаціях, повинні бути взаємопов'язаними, аби не допускати дублювання в роботі працівників. Посадові інструкції після їх затвердження керівником підприємства організації, установи або за дорученням його заступниками, доводяться до відома працівників під розписку.

Для працівників, які належать до категорії робочих професій (зварники, слюсарі-ремонтники, вантажники та ін.), конкретний перелік їх робочих завдань та обов'язків визначається *робочими інструкціями*. До робочої інструкції зазвичай включають положення, присвячені правам, завданням, обов'язкам та відповідальності працюючого, тому, що він має знати, а також кваліфікаційні вимоги до нього. Робоча інструкція та зміни до неї погоджується профспілковим комітетом або іншим уповно-

важеним робочим органом трудового колективу. Робочі інструкції після їх затвердження керівником підприємства, організації, установи або за дорученням його заступниками, доводяться до відома робітника під розписку.

8.2 Дисциплінарна відповідальність, її види та порядок застосування

Відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: а) догана або б) звільнення. У свою чергу, Кодекс наголошує, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Як правило, наведені акти не виходять за межі ч. 1 ст. 147 КЗпП при визначенні дисциплінарних стягнень. Наприклад, п. 9 Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затвердженого постановою КМУ від 13.03.2002 № 294, закріплює, що до працівників гірничих підприємств, що допустили порушення гірничого законодавства, застосовуються такі види дисциплінарного стягнення, як догана та звільнення. Але в окремих випадках дисциплінарні стягнення можуть відрізнятися від тих, що передбачені КЗпП. Так, п. 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою КМУ від 26.01.1993 № 55, окрім догани та звільнення, передбачений такий вид стягнення, як позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року.

Nota bene. Відповідно до п. 25 Типових ПВТР, затверджених постановою Державного комітету ЦРПС з праці і соціальних питань за погодженням ВЦРПС від 20.07.1984 № 213, за порушення трудової дисципліни до працівника можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: зауваження; догана; сувора догана; переведення на менш оплачувану роботу на термін до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той же термін. Наведене положення Типових ПВТР не відповідає ст. 147 КЗпП, а тому застосуванню не підлягає. У свою чергу, аналізуючи існуючу в минулому сто-

літті концепцію переведення працівника за його згодою на більш легку роботу, з якою він може справитись, як альтернативу звільненню на підставі систематичного невиконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором або ПВТР, слід вказати на її певну позитивну складову. Адже таке переведення слугувало своєрідним "другим шансом" для працівника, спрямованим на збереження існуючих трудових правовідносин.

За порушення трудової дисципліни працівник може бути звільнений у зв'язку з: а) систематичним невиконанням без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення; б) прогулом (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; с) появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; д) вчиненням за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення. Крім того, дисциплінарним буде вважатися звільнення у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше *одного місяця* з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше *шести місяців* з дня вчинення проступку. КЗпП не конкретизує дисциплінарні процедури, зазначаючи лише, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Надання письмових пояснень є правом, а не обов'язком працівника. Тому у випадку, якщо він відмовляється від надання своїх пояснень, роботодавцем складається акт про таку відмову. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Стягнення оголошується в наказі (роз-

порядженні) і повідомляється працівникові під розписку. У разі незгоди працівника з дисциплінарним стягненням, він може оскаржити його в порядку, передбаченому главою XV КЗпП.

Nota bene. Відповідно до постанови КЦС ВС від 17.06.2020, у справі № 341/1751/17, особа звернулася до суду з позовом про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. У цій постанові безпосередній інтерес викликає позиція Верховного Суду, відповідно до якої невиконання роботодавцем обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами. З цією позицією суду дуже важко погодитись виходячи з положень ст. 7 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), ратифікованої Україною. Відповідно до наведеної міжнародної норми, трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливості захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Отже, Конвенція № 158 вказує на те, що роботодавець до звільнення працівника за порушення трудової дисципліни обов'язково має надати йому можливість висловити свою позицію щодо ситуації, яка виникла.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Положення ч. 3 ст. 151 КЗпП наголошують, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

8.3 Заохочення та підстави їх застосування

Відповідно до ч. 1 ст. 140 КЗпП, трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної

роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Заохочення є одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання працівників до творчої та активної праці. При цьому, поняття заохочення і стимулювання співвідносяться між собою як частина й ціле. Стимулювання працівників, як правило, має безперервний характер. Це процес, націлений на загальний кінцевий результат — ефективну трудову діяльність працівника при виконанні своїх функціонально-посадових обов'язків. Заохочення працівника, у свою чергу, це частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах.

Стимулювання працівників здійснюється у двох формах: випереджаючій та підкріплюючій. За випереджаючою формою організації стимулювання працівник ще до початку своєї трудової діяльності інформується, яких йому необхідно досягти результатів і яка при цьому буде нагорода. Він ознайомлюється з усіма подробицями про те, як буде вимірюватись його праця, яким чином його роботу буде оцінено та пов'язано із стимулами. За підкріплюючою формою організації стимулювання працівник такої детальної інформації не одержує. Він може отримати деяке уявлення про те, що виявилось цінним, визнаним і заохоченим в його праці, лише після її здійснення. При випереджаючому стимулюванні працівників раціональний розрахунок на одержання нагороди є вихідним і достатнім пунктом здійснення працівником трудової діяльності. Підкріплююча форма стимулювання такого поштовху для професійного зростання не дає.

Положення КЗпП не містять чіткого переліку заохочень. Стаття 143 Кодексу наголошує, що до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами ПВТР. Заохочення, як і стимулювання, може бути індивідуальним і колективним, а за змістом — моральним (оголошення подяки, нагородження почесною грамотою тощо), матеріальним (нагородження премією, грошовою винагородою, цінним подарунком) або змішаним (наприклад, відповідно до п. 4.2. Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519, працівникам установлюються надбавки за наявність почесного звання України, СРСР, союзних республік СРСР у розмірах: “заслужений” —

20 відсотків посадового окладу; “народний” — 40 відсотків посадового окладу).

Відповідно до ст. 144 КЗпП, заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Заохочення працівникам оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці, а також на вимогу працівника, якщо трудова книжка зберігається у нього, заносяться до його трудової книжки.

Розділ IX

ОХОРОНА ПРАЦІ

9.1 Визначення та нормативно-правове регулювання охорони праці

Конституція України проголошує у статтях 43 та 46 право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, а також право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. На цей час ключовими нормативно-правовими актами, що врегульовують питання охорони праці в Україні, є: КЗпП (передусім, глава XI); Закон України “Про охорону праці”; Закон України “Основи законодавства України про охорону здоров’я”; Закон України “Про систему громадського здоров’я”; Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”; Закон України “Про об’єкти підвищеної небезпеки”; Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою КМУ від 01.08.1992 № 442; Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками, затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 10.12.1993 № 241; Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України від 29.12.1993 № 256¹; Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31.03.1994 № 46; Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 22.03.1996 № 59; Типове по-

¹ Перелік втратив чинність на підставі наказу Міністерства охорони здоров’я від 13.10.2017 № 1254, крім глави 3 розділу I Переліку, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1961 року (№ 45).

ложення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15; Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246; Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804; Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 № 337.

Крім того, Україною було ратифіковано наступні конвенції МОП, що стосуються питань охорони праці: Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1961 року (№ 45); Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 1947 року (№ 81); Про мінімальні норми соціального забезпечення від 1952 року (№ 102); Про інспекцію праці в сільському господарстві від 1969 року (№ 129); Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 1971 року (№ 135); Про мінімальний вік для прийому на роботу від 1973 року (№ 138); Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики від 1974 року (№ 139); Про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 1978 року (№ 150); Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 1981 року (№ 155); Про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю від 1983 року (№ 159); Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві від 1990 року (№ 170); Про безпеку та гігієну праці в шахтах від 1995 року (№ 176); Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 1999 року (№ 182); Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві від 2001 року (№ 184).

Стаття 1 Закону України "Про охорону праці" визначає під *охороною праці* систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Положення наведеного Закону також закріплюють основні принципи державної політики у сфері охорони праці. До них відносяться:

- пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

9.2 Права та обов'язки працівників у сфері охорони праці

Деталізація основних прав працівників у сфері охорони праці знаходить своє відображення у положеннях статей 5–9 Закону України “Про охорону праці”. До них відносяться:

- право бути проінформованим під розписку під час укладання трудового договору (крім трудових договорів про дистанційну та надомну роботу) про умови праці та про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;
- право відмовитись від роботи, яка за медичним висновком проти-показана за станом здоров'я;
- право на збереження середнього заробітку за період простою пов'язаного з небезпечною виробничою ситуацією, що виникла не з вини працівника;
- право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я, або для виробничого середовища чи довкілля (самозахист в трудовому праві);
- право розірвати трудовий договір, якщо роботодавець не дотримується вимог законодавства, умов колективного договору (угоди) з питань охорони праці;
- право бути переведеним у разі якщо працівник потребує за станом здоров'я надання легшої роботи відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку;
- право на збереження місця роботи, а також середнього заробітку на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці;
- право бути письмово інформованим, не пізніше як за два місяці, про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються працівникові додатково;
- право на безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачувані перерви санітарно-

оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, у випадку якщо робота пов'язана з важкими та шкідливими умовами праці;

- право на безоплатне отримання за встановленими нормами спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та знешкоджувальних засобів, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами;
- право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або смерті.

Положення національного законодавства, передусім КЗпП та Закон України “Про охорону праці”, виділяють також й достатньо широкий спектр обов'язків працівника в частині дотримання вимог охорони праці. Зокрема, серед них доречно виділити:

- обов'язок співпрацювати з роботодавцем в частині організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю чи здоров'ю, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу;
- обов'язок дотримуватись положень щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою), ПВТР та трудовим договором;
- обов'язок дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території роботодавця;
- обов'язок знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- обов'язок проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Положення ч. 3 ст. 14 Закону України “Про охорону праці” також встановлюють, що при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає

своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.

9.3 Забезпечення охорони праці роботодавцем

Стаття 13 Закону України “Про охорону праці” визначає обов’язок роботодавця створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов’язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях тощо;
- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устат-

куванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

При укладенні трудових договорів про дистанційну або надомну роботу на роботодавців покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання такими працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцями. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Відповідно до ст. 15 Закону України “Про охорону праці”, на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець зобов'язаний створити службу охорони праці. У випадку, якщо на підприємстві кількість працюючих є меншою ніж 50 осіб, функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Nota bene. Як можна побачити з положень ст. 15 Закону України “Про охорону праці”, термін “служба охорони праці” є узагальненою категорією, якою охоплюється як окремий структурний підрозділ роботодавця, що може не завжди мати назву “служба охорони праці”, так й окремий працівник. У свою чергу, вимога стосовно створення служби охорони праці поширюється на всіх без винятку роботодавців, незалежно від специфіки та виду їх господарської діяльності.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів роботодавця обов'язкові для виконання приписи (які можуть бути скасованими лише роботодавцем) щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. *Попередній медичний огляд* проводиться з метою: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь). *Періодичні медичні огляди* проводяться з метою: своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників; забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; розробки індивідуальних та групових закладів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами ме-

дичного огляду до групи ризику; проведення відповідних оздоровчих заходів.

Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Для проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників роботодавець повинен укласти або вчасно поновити договір з закладом охорони здоров'я та надати йому список працівників, які підлягають таким оглядам. Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 № 337. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування. За порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує

державну політику у сфері охорони праці (Державна служба України з питань праці), про нещасний випадок на виробництві передбачена адміністративна відповідальність відповідно до ч. 6 ст. 41 КУпАП.

Nota bene. Відповідно до постанови КЦС ВС від 09.01.2020 у справі № 635/3143/17, працівник, перебуваючи на робочому місці на території підприємства, внаслідок небезпечного виробничого фактору, а саме агресивних дій іншого працівника, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, отримав тілесні ушкодження. Наведений нещасний випадок був віднесений КЦС ВС до такого, що пов'язаний з виробництвом, у зв'язку з тим, що за безпечність умов праці працівника відповідає роботодавець.

Стаття 19 Закону України “Про охорону праці” покладає фінансування охорони праці на роботодавця. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. Закон встановлює обов'язкову вимогу щодо фінансування охорони праці для всіх без винятку роботодавців, незалежно від специфіки та виду їх господарської діяльності.

Розділ X

ТРУДОВІ СПОРИ

10.1 Особливості попередження та вирішення індивідуальних трудових спорів

Виникнення спору в трудових правовідносинах є достатньо вірогідним. Адже інтереси працівника та роботодавця у сфері праці не завжди співпадають. Крім того, ми перебуваємо в робочому середовищі вагомий проміжок власного життя і, відповідно, воно стає зосередженням наших як позитивних, так і негативних емоцій, які мають вираження в тому числі й на наші трудові відносини. Ці фактори, безперечно, впливають на виникнення конфліктних ситуацій, які без належного реагування переростають в трудові спори. Останні, у свою чергу, дуже часто породжують негативні наслідки як для працівників, так й для роботодавців. Працівники, передусім, зазнають економічних та моральних втрат, що нерідко впливають на загальний стан їх добробуту або, навіть, на здоров'я. Для роботодавців існування трудового спору створює ризики зниження темпів виробництва або надання послуг, що обумовлено зменшенням продуктивності праці працівників або їх відсутністю на роботі, псуванням комунікації в трудовому колективі тощо.

Nota bene. В трудовому праві України поряд із категорією “трудовий спір” можна зустріти таку категорію, як “трудовий конфлікт”. Наведені дві категорії не є тотожними. Під трудовим конфліктом слід розуміти розбіжності в інтересах і потребах працівника (працівників) і роботодавця (роботодавців), які вони намагаються вирішити самостійно, шляхом переговорів з метою досягнення взаємного компромісу. Саме неврегульований сторонами трудовий конфлікт в подальшому переростає у трудовий спір, який підлягає вирішенню з залученням спеціальних уповноважених на розгляд трудових спорів органів.

Значення вирішення трудових спорів наочно простежується на рівні національного законодавства, адже, нормативно-правові акти будь-якої соціально та економічно розвиненої країни світу досить детально врегульовують усі процедури, що супроводжують таке вирішення. У свою чергу, як свідчить практика, наведені процедури не завжди виділяються своєю досконалістю. Крім того, результат вирішення індивідуального трудового спору не завжди призводить до задоволення інтересів обох сторін трудових правовідносин — працівника та роботодавця. У зв'язку з цим, важливе місце в сучасному трудовому праві посідає категорія *попередження трудових спорів*, яка здебільшого реалізується крізь призму розгляду роботодавцем звернень працівників, пов'язаних з існуючою в робочому середовищі конфліктною ситуацією. Такі процедури можуть становити як частину ПВТР або колективного договору, так і бути розробленими у вигляді окремого локального нормативного акта роботодавця, наприклад, порядку розгляду звернень працівників.

Національне законодавство про працю не встановлює жодних вимог до процедур попередження трудових спорів¹. У свою чергу, наведене питання знаходить деталізацію у двох стандартах МОП — Рекомендації щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 року (№ 94) та Рекомендації щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 1967 року (№ 130). Так, п. 1 Рекомендації № 94 вказує на необхідність вжиття належних заходів з метою сприяння консультаціям та співробітництву між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства у питаннях, котрі становлять загальний інтерес і не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці. Відповідно до п. 2 Рекомендації № 130, будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право: а) подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе; б) вимагати розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури. Також Рекомендація № 130 визначає, що причинами, з яких може подаватися

¹ Певний натяк на необхідність попередження трудових спорів наразі все ж таки можна простежити в КЗпП. Так, ч. 2 ст. 224 Кодексу закріплює, що трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

скарга, можуть бути будь-який захід чи ситуація, що стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, чи які торкаються або можуть торкатися умов праці одного або декількох працівників на підприємстві, якщо цей захід чи положення суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, ПВТР, положенням законодавства, а також звичаям та практиці в цій професії, в галузі економічної діяльності чи країні з урахуванням принципів сумлінності.

Виходячи з аналізу положень наведених міжнародних стандартів можна зробити висновок, що процедури розгляду звернень працівників охоплюють не тільки існуючі між працівниками та роботодавцями розбіжності інтересів і потреб, але й конфліктні ситуації, учасниками яких виступають виключно працівники. В цьому випадку слід підкреслити, що саме трудовий конфлікт між працівником та роботодавцем може в подальшому перерости в індивідуальний трудовий спір. Неврегульовані ж конфліктні ситуації, учасниками яких є виключно працівники, категорією трудового спору не охоплюються. Однак, зазначена обставина жодним чином не применшує колосальне значення вирішення таких конфліктів для трудового права. Адже вони, крім дрібних виробничих питань, можуть торкатися дуже важливих соціально-трудова аспектів, таких як прояви дискримінації, агресивне поведіння з колегами, насильство, домагання, перешкоджання виконанню безпосередніх посадових обов'язків та ін.

Звертаючись до змісту локального нормативного акта роботодавця, який може визначати процедури попередження трудових спорів, слід констатувати, що він не є однотипним та передусім залежить від організаційної структури та економічних можливостей окремого роботодавця. Але, в будь-якому випадку, він повинен:

- розроблятися та затверджуватися за активної участі професійних спілок або інших представників працівників, що виступає додатковою гарантією дотримання прозорих та орієнтованих на практичний результат процедур;
- бути лаконічним та містити якомога просте викладення його змісту, що забезпечить легке сприйняття широким колом працівників, незалежно від рівня їх освіти;
- враховувати принцип рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, а також інтереси працівників, які належать до однієї або

декількох вразливих груп (наприклад, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, людей які живуть з ВІЛ/СНІД, національних меншин тощо);

- встановлювати швидкі терміни реалізації та уникати зайвого формалізму;
- забезпечувати інформування працівників про всі кроки та заходи, які вживаються в межах процедури розгляду їх звернень;
- наголошувати на можливості присутності представника працівника (наприклад, представника профспілкового органу, колеги по роботі, адвоката) на всіх стадіях розгляду його звернення;
- містити ефективні заходи для забезпечення збереження конфіденційної інформації, отриманої під час звернення працівника;
- включати механізми недопущення переслідування працівника у зв'язку з його зверненням до роботодавця;
- забезпечувати можливість перегляду звернення працівника однією або декількома вищими інстанціями в організаційній структурі роботодавця.

Законодавством України приділяється достатньо велика увага правовому регулюванню вирішення індивідуальних трудових спорів. Під *індивідуальними трудовими спорами* слід розуміти самостійно неурегульовані сторонами розбіжності, що виникають з приводу виникнення, реалізації та припинення трудових правовідносин. При цьому, сторонами індивідуального трудового спору не завжди виступають особи, наділені статусом працівника та роботодавця. Так, наприклад, до категорії індивідуальних трудових спорів також належать спори, що виникають на стадії укладення трудового договору, зокрема, спори, пов'язані з відмовою в його укладенні. Слід зазначити, що в цьому випадку ще не існує трудових правовідносин і, відповідно, їх сторін — працівника та роботодавця. Крім того, значний відсоток індивідуальних трудових спорів становлять спори, пов'язані зі зверненням до суду із заявою про поновлення на роботі. Але в цьому випадку позивач також вже формально не має статусу працівника і, відповідно, відповідач не має статусу роботодавця по відношенню до нього.

Відповідно до ч. 1 ст. 221 КЗпП, трудові спори, що випливають з положень трудового договору, незалежно від його форми (письмової або усної), а також виду (строкового, безстрокового, з нефіксованим робочим часом та ін.) розглядаються КТС та місцевими загальними судами.

Крім того, у 2021 році КЗпП було доповнено ст. 222¹, відповідно до якої трудовий спір між працівником і роботодавцем може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України “Про медіацію”.

Безперечно, найбільш поширеним серед перелічених вище механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів залишається звернення до суду. До переваг судового вирішення трудових спорів можна віднести неупередженість, чітку юридичну формалізацію, обов’язкове виконання винесеного рішення, можливість відшкодування матеріальної та моральної шкоди, професійність судді та ін. Але судовий розгляд має й певні недоліки, викликані, передусім, відсутністю уніфікованої законодавчої бази та єдиного спеціалізованого суду у сфері вирішення трудових спорів. Так, за загальним правилом, справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, які виникають із трудових відносин, розглядаються судами в порядку цивільного судочинства, що передбачено ч. 1 ст. 19 ЦПК. Але при цьому, відповідно до ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, зокрема у спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби. У свою чергу, відповідно до частин 1 та 2 ст. 7 Кодексу України з процедур банкрутства, спори, стороною в яких є боржник, розглядаються господарським судом за правилами, передбаченими Господарським процесуальним кодексом України. Господарський суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, в межах цієї справи вирішує в тому числі й спори про стягнення заробітної плати та спори про поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника.

Звертаючись до розгляду трудових спорів КТС, слід зазначити, що актуальність наведених комісій припадає здебільшого на другу половину ХХ століття. Застосування КТС у той період мабуть й мало певний сенс. По-перше, виникнення в ті часи реального індивідуального трудового спору працівника з роботодавцем, якого уособлювала в собі держава, можна назвати досить сумнівним. По-друге, з ідеологічної точки зору надання трудовим колективам значної свободи дій (хоч і уявної) у вирішенні спору в КТС відповідала тогочасній комуністичній доктрині, яка культивувала концепцію “робітничо-селянської держави”. По-третє, обов’язковий первинний розгляд КТС додатково розвантажував суди загальної юрисдикції, не доводячи більшість спорів до судового роз-

гляду. Однак, у XXI столітті, в умовах домінування в Україні суб'єктів господарювання приватної форми власності, розгляд трудового спору КТС вже видається досить дискусійним. Зумовлено це передусім тією обставиною, що, відповідно до ч. 2 ст. 223 КЗпП, кількість працівників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу. Відповідно, прийняте рішення комісії, значну частину складу якої формують хоч і опосередковано, але залежні від роботодавця працівники, може викликати сумніви щодо його об'єктивності. Не на користь вирішенню трудових спорів КТС слід назвати й відсутність спеціального державного органу, який би здійснював організаційне та консультативне супроводження розгляду індивідуального спору комісією. Прикладом ефективного функціонування такого органу слід навести діяльність НСПП у сприянні вирішенню колективних трудових спорів.

Nota bene. *Застосування концепції досудового вирішення спору було притаманним не тільки для трудового права, але й для інших галузей вітчизняного права. Так, наприклад, досить тривалий час в Господарському процесуальному кодексі України існував розділ II під назвою “Досудове врегулювання господарських спорів”, який закріплював процедуру досудового врегулювання спору, як обов’язкову умову звернення до господарського суду. До речі, на цей час в Господарському процесуальному кодексі України цьому питанню присвячена фактично лише одна стаття (ст. 19).*

Як вже зазначалося, у 2021 році, в якості альтернативи традиційному вирішенню індивідуальних трудових спорів, в положеннях КЗпП був запроваджений інститут медіації. На користь медіації слід навести ту обставину, що в разі її застосування трудовий спір розглядається у достатньо стислі терміни. Крім того, процедура його вирішення не потребує залучення великої кількості осіб, на відміну, наприклад, від тієї ж КТС, а спір вирішується неупередженою особою (медіатором), право обрання якої належить винятково сторонам спору. У свою чергу, для медіації характерні й є певні недоліки, які зумовлені насамперед практичною стороною її реалізації. По-перше, ст. 222¹ КЗпП не конкретизує механізм медіаційного вирішення індивідуального трудового спору, відсилаючи в цьому випадку до Закону України “Про медіацію”. У свою чергу, якщо звернутися до змісту зазначеного Закону, то можна побачити, що його положення є загальними і не містять конкретики в час-

тині безпосереднього вирішення трудових спорів. По-друге, відповідно до ч. 3 ст. 222¹ КЗпП, у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до КТС або суду. Таким чином, може існувати вірогідність, що замість прискорення вирішення трудового спору, медіація, навпаки, сприятиме його сповільненню. Разом з тим, слід зазначити, що застосовування в трудових договорах так званих медіаційних застережень повністю не вирішує питання неостаточності угод за результатами медіації. Адже, в будь-якому випадку, положення статей 55 та 124 Конституції України гарантують працівнику право безпосереднього звернення до суду, мінаючи медіаційні процедури. По-третє, медіація, може потребувати відповідних фінансових витрат зумовлених її проведенням. Так, ч. 1 ст. 20 Закону України “Про медіацію” закріплює, що умови та порядок оплати послуг медіатора та відшкодування витрат на здійснення підготовки до медіації та її проведення визначаються сторонами безпосередньо в положеннях договору про проведення медіації. Наведена обставина може бути не на користь працівника, у якого може не бути відповідних фінансових ресурсів для оплати послуг медіатора.

Nota bene. Як приклад ефективного позасудового вирішення трудових спорів в зарубіжному трудовому праві доречно назвати застосування угод про обов’язкове арбітражне вирішення трудових спорів (англ. — *mandatory arbitration agreement*) в Сполучених Штатах Америки. Значною перевагою застосування таких угод є спрощення численних формальних процедур, які притаманні судам загальної юрисдикції. Крім того, арбітражне вирішення трудових спорів відбувається в стисліші строки та потребує від сторін менших фінансових витрат порівняно зі зверненням до суду. Розгляд спору арбітром є приватним і конфіденційним, а рішення, що ним винесені, не підлягають загальному оприлюдненню, на відміну від судових рішень. Недоліком такого вирішення трудових спорів потрібно назвати те, що сторони, підписавши угоду про обов’язкове арбітражне вирішення трудових спорів, фактично є залежними від професійних навичок арбітра, який не завжди може бути компетентним в окремих спеціальних трудових питаннях, та надалі не мають можливості звернутися до суду.

10.1.1 **Вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах**

Положення ст. 224 КЗпП визначають, що КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком окремих видів спорів, зазначених у статтях 222 та 232 Кодексу. Розглядаючи норми КЗпП щодо обов'язкової первинності КТС, необхідно звернути увагу на те, що вони були прийняті у проміжок часу, що передував ухваленню Конституції України. У свою чергу, в п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.1996 наголошується, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції України), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Статтею 55 Конституції України кожній людині гарантовано право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а тому суд не повинен відмовляти особі в прийнятті чи розгляді скарги з підстав, передбачених законом, який це право обмежує.

Відповідно до ч. 1 ст. 223 КЗпП, КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. З аналізу зазначеної норми Кодексу можна зробити висновок, по-перше, що КТС може створюватись лише в юридичній особі, а по-друге, порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються безпосередньо трудовим колективом. При цьому, кількість працівників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу.

КТС розглядає будь-які індивідуальні трудові спори, за винятком тих, що розглядаються за заявами:

- працівників підприємств, установ, організацій, в яких КТС не обираються;
- працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

- керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень;
- роботодавця про відшкодування працівниками заподіяної йому матеріальної шкоди;
- працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і профспілкою в межах наданих їм прав;
- працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи;
- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) — при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Крім того, відповідно до ст. 231 КЗпП, судами розглядаються заяви сторін трудового спору, коли вони не згодні з рішенням КТС.

Працівник має право звернутися до КТС у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати — без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку, КТС може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності праців-

ника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник та роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцеві.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник або роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою для відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження. У випадку невиконання роботодавцем рішення КТС, працівникові видається засвідчене підписом голови або заступника голови та печаткою комісії

посвідчення, що має силу виконавчого листа і може бути пред'явлене для виконання у примусовому порядку до органів державної виконавчої служби України або приватному виконавцю в тримісячний строк.

10.1.2 Вирішення трудових спорів у судовому порядку

Незважаючи на те, що правове регулювання вирішення спорів в судовому порядку здійснюється в нашій державі на рівні спеціального процесуального законодавства, окремі питання, що стосуються особливостей розгляду трудових спорів, все ж таки знаходять своє відображення й в положеннях КЗпП. Так, наприклад, ст. 233 КЗпП встановлює наступні строки звернення суду за вирішенням трудових спорів: *а)* тримісячний строк з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права; *б)* місячний строк — у справах про звільнення; *с)* тримісячний строк — у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні; *д)* один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди — у разі звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди. Відповідно до ст. 237 КЗпП, суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

За загальним правилом, суд розглядає трудові спори в порядку цивільного судочинства. Так, ст. 19 ЦПК встановлює, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Відповідно до положень цієї ж статті Кодексу, трудові спори розглядаються в порядку наказного провадження або спрощеного позовного провадження.

Наказне провадження призначене для розгляду справ за заявами про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. Частина 1 ст. 161 ЦПК передбачає, що судовий наказ може бути видано, якщо заявлено ви-

могу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку.

Судовий наказ є особливою формою судового рішення. Із заявою про видачу судового наказу може звернутися особа, якій належить право вимоги, а також органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб. Судовий наказ підлягає виконанню за правилами, встановленими для виконання судових рішень у порядку, встановленому законом. Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом п'яти днів з дня її надходження, а якщо боржником у заяві про видачу судового наказу вказана фізична особа, яка не має статусу підприємця, — протягом п'яти днів з дня отримання судом інформації про зареєстроване у встановленому законом порядку місце проживання (перебування) фізичної особи — боржника. Розгляд проводиться без судового засідання і повідомлення заявника і боржника. За результатами розгляду заяви про видачу судового наказу суд видає судовий наказ або постановляє ухвалу про відмову у видачі судового наказу. Судовий наказ підлягає виконанню за правилами, встановленими для виконання судових рішень.

Відповідно до ч. 1 ст. 274 ЦПК, справи, що виникають з трудових відносин (у тому числі стосовно заявлених вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку, щодо яких існує спір), мають бути розглянуті у порядку *спрощеного позовного провадження*. Розгляд справи у порядку спрощеного позовного провадження здійснюється судом за правилами, встановленими для розгляду справи в порядку загального позовного провадження, але з певними особливостями. Так, наприклад, суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін. Суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі.

Положеннями ч. 1 ст. 58 ЦПК визначено, що сторона може брати участь у судовому процесі особисто та (або) через представника. Відповідно до ст. 60 ЦПК представником у суді може бути адвокат або законний представник. В свою чергу, у спорах, що виникають з трудових відносин, представником також може бути особа, яка досягла вісім-

надцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, тобто здатність особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої обов'язки в суді.

Nota bene. Незважаючи на широке застосування в міжнародному та зарубіжному трудовому праві такої категорії, як “тягар доведення при вирішенні спору” (англ. — *burden of proof*), особливості покладання тягара доведення на одну з сторін трудового спору в національному законодавстві про працю чітко не визначені. Вирішення наведеної ситуації знаходить своє розкриття в судовій практиці. Так, наприклад, у постанові КЦС ВС від 23.01.2018 у справі № 273/212/16-ц зазначається, що з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме відповідач (тобто, роботодавець) повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю. Слід також зазначити, що положення ч. 2 ст. 9 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), ратифікованої Україною, покладають тягар доведення наявності законної підстави для звільнення на роботодавця.

Відповідно до ст. 5 Закону України “Про судовий збір”, позивачі у справах про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також смертю фізичної особи, звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

Відповідно до статей 12 та 65 Закону України “Про виконавче провадження”, виконавчі документи можуть бути пред'явлені до примусового виконання протягом трьох років. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно. Таке рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

10.2 Порядок вирішення колективних трудових спорів

Колективний трудовий спір — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо встановлення нових або

зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Колективні трудові спори поділяються на:

- *колективні трудові спори про інтереси* — це розбіжності, що виникли між сторонами колективного трудового спору стосовно встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективних договорів або угод;
- *колективні трудові спори про права* — це розбіжності, що виникли між сторонами колективного трудового спору щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю, локальних нормативних актів роботодавця.

Сторонами колективного трудового спору є:

- *на виробничому рівні* — наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкova чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець;
- *на галузевому, територіальному рівнях* — наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;
- *на національному рівні* — наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або КМУ.

Спеціальним нормативним актом, який визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів, є Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Закон не відносить розгляд колективних

трудовах спорів до компетенції суду¹, а закріплює примирно-третейський порядок вирішення колективних трудових спорів шляхом їх розгляду у спеціально утворених органах — примирній комісії та трудовому арбітражі. Але з зазначеного правила все ж таки існують певні виключення. Наприклад, відповідно до ст. 23 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, у судовому порядку розглядається заява роботодавця про визнання страйку незаконним. Також звернення до суду передбачене ст. 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” в разі, якщо проведення страйку заборонено відповідно до закону і якщо рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору не враховано сторонами. Крім того, положення статей 20 та 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” надають профспілкам право звернення до суду, у разі відмови роботодавця усунути порушення умов колективного договору або угоди, а також у випадку невиконання ним обов’язку щодо створення умов діяльності профспілок.

Ключовим недоліком існуючої в Україні процедури вирішення колективних трудових спорів слід назвати відсутність реальної відповідальності сторін за ухилення від примирних процедур та невиконання рішень примирної комісії або трудового арбітражу. Наприклад, незважаючи на те, що статті 41¹, 41² та 41³ КУпАП встановлюють адміністративну відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору та угоди, порушення чи невиконання їх положень, а також ненадання необхідної інформації для реалізації колективно-договірного регулювання праці, на практиці притягнення порушника до такої відповідальності не завжди призводить до безпосереднього вирішення колективного трудового спору по суті.

Nota bene. Незважаючи на чітке розмежування в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” компетенції примирної комісії та трудового арбітражу в частині вирішення колективних трудових спорів, на практиці сторони можуть самотійно визначити процедуру врегулювання спору. Так, відповідно до п. 1.4 Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду

¹ Наведений висновок підтверджується існуючою судовою практикою, наприклад, ухвалою Верховного Суду України від 07.05.2009 у справі № 6-22269св08 та постановою Великої Палати Верховного Суду від 01.10.2019 у справі № 916/2721/18.

і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затвердженій наказом НСПП від 09.11.2005 № 124, право визначення послідовності розгляду колективного трудового спору належить виключно сторонам колективного трудового спору. Тому сторони можуть укласти угоду про вирішення колективного трудового спору примирною комісією, навіть якщо відповідно до ст. 7 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” його вирішення належить до компетенції трудового арбітражу.

Примирна комісія є органом, призначеним для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін, щодо спорів з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди. Комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні — у триденний, на галузевому чи територіальному рівні — у п’ятиденний, на національному рівні — у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору самостійно. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди — в рівних частках. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника. *Незалежний посередник* — це визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення. Кандидатури посередників подаються НСПП в тому числі і з врахуванням рекомендацій регіональних об’єднань профспілок та роботодавців. Посередник набуває своїх прав і обов’язків після закінчення спеціальної підготовки, складання екзаменів та включення до списку посередників, який формується НСПП та публікується в офіційних засобах масової інформації.

Примирна комісія під час своєї роботи зобов’язана забезпечити дотримання принципу змагальності сторін колективного трудового спору

та свободи в наданні ними своїх доказів і у доведенні їх переконливості. Обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору: кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Колективні трудові спори розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями — у десятиденний, примирною комісією на національному рівні — у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується у засіданні примирної комісії. Кожній стороні і НСПП на другий день після прийняття рішення направляється по одному примірнику рішення. Рішення примирної комісії викладається у письмовій формі і підписується членами примирної комісії, які за нього голосували.

Трудовий арбітраж — це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: *а)* неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору з питань, що належать до її компетенції; *б)* виникнення колективного трудового спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю.

Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Сторони колективного трудового спору для вирішення конкретного спору на свій розсуд можуть домовитися про кількісний і персональний склад трудового арбітражу. За всіх умов трудовий арбітраж може розглядати справи в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору. Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторона-

ми знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

За зверненням сторін колективного трудового спору до участі в роботі трудового арбітражу можуть бути залучені трудові арбітри. *Арбітр* — це підготовлена НСПП особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору з метою прийняття рішення по його суті. Кандидатури арбітрів подаються НСПП, у тому числі, й з урахуванням рекомендацій регіональних об'єднань профспілок та роботодавців. Арбітр набуває своїх прав і обов'язків з дня його включення до списку арбітрів, про що йому видається відповідне посвідчення. Список арбітрів — це система обліку арбітрів та відповідних даних про них, що формується НСПП та публікується в офіційних засобах масової інформації.

Процес розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів. Засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці. За загальним правилом, місцем проведення засідань трудового арбітражу є зали (кімнати) примирних процедур структурних підрозділів НСПП. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Важливу роль у вирішенні колективних трудових спорів відіграє *НСПП* — орган, утворений Президентом України з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів. НСПП складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів. Рішення служби мають рекомендаційний

характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. До компетенції НСПП належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів;
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення;
- сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору;
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів та формування їх списків;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору;
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору;
- оцінка відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

10.3 Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору

Стаття 44 Конституції України гарантує працюючим право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Згідно з цією нормою, порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей, заборона страйку можлива лише на підставі закону. Спеціальним законом, що врегульовує питання реалізації конституційного права на страйк, є Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Відповідно до наведеного Закону, *страйк* — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх

трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору. Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору, у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору.

Nota bene. *За часів перебування України в складі СРСР трудове право фактично залишало питання страйків поза своєю увагою. Насамперед це було зумовлено особливостями тогочасної ідеології, згідно з якою страйк не міг існувати в країні, в якій було подолано протистояння класів. Правове регулювання проведення страйків отримало свою відповідну регламентацію лише в останні роки існування СРСР, а саме у 1989 році, шляхом прийняття Закону СРСР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.*

Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” визначені певні випадки, за яких забороняється проведення страйку. Так, забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Також заборона на проведення страйку передбачена для працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. Персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини. У разі введення надзвичайного стану може бути заборонено проведення страйків. В умовах воєнного стану проведення страйків забороняється.

Обмеження на проведення страйку для певних категорій працюючих конкретизуються на рівні окремих спеціальних законів. Так, згідно

з ч. 3 ст. 35 Закону України “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”, персонал ядерних установок та об’єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйки. Відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України “Про державну службу”, державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках. Положення ч. 1 ст. 116 Кодексу цивільного захисту України визначають, що особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організовувати страйки або брати в них участь. Відповідно до ч. 4 ст. 29 Гірничого закону України, працівникам аварійно-рятувальних служб (формувань) забороняється проводити страйки. Частина 3 ст. 12 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” закріплює, що посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути організаторами і безпосередніми учасниками страйків.

Рішення про оголошення страйку приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншої організації найманих працівників, уповноваженої відповідно до закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам. Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця, організацію роботодавців, об’єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві — за п’ятнадцять днів. Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем. У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, по-

винен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Під час страйку сторони колективного трудового спору зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Участь працівників у страйку не розглядається як порушення трудової дисципліни, зараховується до загального і безперервного трудового стажу і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. При цьому, за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Стаття 22 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” надає право роботодавцю звернутися до суду з заявою про визнання страйку незаконним. Випадки, коли страйки можуть бути визнаними незаконними, чітко регламентовані наведеною нормою. До них, наприклад, відносяться оголошення страйків з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, їх оголошення та/або проведення під час здійснення примирних процедур та ін. Справа щодо заяви роботодавця про визнання страйку незаконним повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк. Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому вважається порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується та не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Крім того, ст. 185¹ КУпАП закріплює адміністративну відповідальність за порушення встановленого порядку організації або проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій. За примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій передбачена кримінальна відповідальність відповідно до ст. 174 Кримінального кодексу України.

Для трудового права окремих зарубіжних країн (наприклад, Ірландії, Іспанії, Латвії та Норвегії) характерним є застосування поряд з такою категорією як страйк також й локаутів. Під *локаутом* (від англ. *lockout* — зачинити двері або видворяти) слід розуміти умисне повне або часткове тимчасове призупинення господарської діяльності роботодавцем або будь-які інші його дії, спрямовані на перешкоджання нормальній реалізації трудових правовідносин, з метою впливу на працівників під час колективного трудового спору та примушення їх до певних поступок. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не згадує категорію локауту у своїх положеннях. Наведену обставину в певній мірі можна розглядати як недолік, адже Закон не дає сторонам колективного трудового спору чіткого розуміння стосовно можливості застосування локаутів або, навпаки, їх заборони.

Розділ XI

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

11.1 Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

Положення ст. 1 Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” під *державним наглядом (контролем)* визначають діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб’єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища. Слід підкреслити, що цей Закон визначає виключно правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду і контролю у сфері господарської діяльності, а тому він не поширюється на відносини, пов’язані із здійсненням громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Безпосередньо питання державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю знаходять свою конкретизацію в положеннях КЗпП та постанови КМУ від 21.08.2019 № 823. Так, ст. 259 КЗпП наголошує, що державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприєм-

цями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю¹, та його територіальні органи. Наведена стаття Кодексу також наголошує, що центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, а органи місцевого самоврядування — на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад.

Безпосередньо державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Державна служба України з питань праці);
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (Державна інспекція ядерного регулювання України);
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки (Державна служба України з надзвичайних ситуацій).

Крім того, місцеві державні адміністрації і ради у межах відповідної території: забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення; здійснюють контроль за дотриманням нормативних актів про охорону праці.

Процедура здійснення *державного контролю* за дотриманням законодавства про працю юридичними особами (зокрема їх структурними

¹ Відповідно до п. 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою КМУ від 11.02.2015 № 96, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, є Державна служба України з питань праці.

та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю, врегульована на рівні Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою КМУ від 21.08.2019 № 823. Відповідно до п. 5 наведеного Порядку, підставами для здійснення інспекційних відвідувань є:

- звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;
- звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- рішення керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;
- рішення суду;
- повідомлення посадових осіб органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів про виявлені в ході виконання ними повноважень ознак порушення законодавства про працю щодо неоформлення або порушення порядку оформлення трудових відносин;
- інформація Державної податкової служби України або Пенсійного фонду України, їх територіальних органів;
- інформація профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлені у ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю;
- доручення Прем'єр-міністра України;
- звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- запит народного депутата України;
- невиконання вимог припису інспектора праці.

Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати 10-ти робочих днів. За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю — припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.

Основні завдання та процедура здійснення *державного нагляду* за додержанням законодавства про працю врегульовані на рівні Порядку

здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, затвердженого постановою КМУ від 21.08.2019 № 823. Відповідно до цього Порядку, основною метою державного нагляду є виявлення порушень та недоліків під час здійснення центральними органами виконавчої влади контролю за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні. Основними завданнями державного нагляду є: розроблення пропозицій щодо шляхів підвищення ефективності здійснення контрольних повноважень; внесення вимоги щодо забезпечення здійснення контрольних повноважень; вжиття заходів до ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб за порушення законодавства під час здійснення контрольних повноважень. Державний нагляд здійснюється посадовими особами Державної служби України з питань праці шляхом витребування, збирання та аналізу інформації, необхідної для підготовки висновків про стан дотримання об'єктом нагляду законодавства про працю, або шляхом проведення перевірки об'єкта нагляду з виїздом за його місцезнаходженням.

11.2 Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю

Відповідно до ч. 3 ст. 259 КЗпП, громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання. Пункт 12 ч. 1 ст. 247 КЗпП наголошує, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків.

Для реалізації своїх повноважень члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищих за статусом профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці,

виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

- безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до роботодавця, посадових осіб з профспілкових питань;
- перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;
- розмішувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Крім того, технічна інспекція профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених в положеннях Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці"¹, наділена правом зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

Nota bene. Положення ч. 4 ст. 41 Закону України "Про охорону праці" наголошують, що у випадку відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Для здійснення своїх функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії,

¹ До таких працівників ст. 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці" відносить працівників, які видобувають вугілля, залізну руду, руди кольорових і рідкісних металів, марганцеві, уранові, магнієві (солі калієво-магнієві та солі магнієві) та озокеритні руди, працівників шахтобудівних підприємств, які зайняті на підземних роботах повний робочий день, та працівників державних воєнізованих аварійно-рятувальних служб (формувань) у вугільній промисловості.

затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.

11.3 Відповідальність за порушення законодавства про працю

Відповідно до ст. 265 КЗпП, роботодавці (юридичні особи та фізичні особи — підприємці), винні у порушенні законодавства про працю, можуть бути притягнуті до відповідальності у вигляді штрафу, у разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження (у випадку вчинення порушення повторно протягом двох років з дня виявлення порушення — у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення);
- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої

- законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України “Про військовий обов'язок і військову службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, — у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження;
 - недопущення до проведення перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
 - недопущення до проведення перевірки (створення перешкод у її проведенні) з питань виявлення порушень що стосуються фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, та виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, — у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
 - перевищення встановленої статтею 21¹ КЗпП допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
 - порушення інших вимог законодавства про працю — у розмірі однієї мінімальної заробітної плати (вчинення наведеного по-

рушення повторно протягом року з дня виявлення порушення — у двократному розмірі мінімальної заробітної плати).

Положення ст. 265 КЗпП наголошують, що у разі сплати юридичною особою або фізичною особою — підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю така постанова вважається виконаною. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Nota bene. Відповідно до ч. 3 ст. 16 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються.

Слід також зазначити, що, відповідно до положень КЗпП, посадові особи роботодавців, винні в порушенні законодавства про працю, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Як приклад в цьому випадку доречно навести п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП, що закріплює “дисциплінарну” підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме одноразове грубе порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками.

Матеріальну відповідальність в трудовому праві виділяє та особливість, що вона може застосовуватися як по відношенню до роботодавця, так і стосовно його посадових осіб. Наприклад, ст. 236 КЗпП встановлює, що у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки. У свою чергу, ст. 237 КЗпП наголошує, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов’язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв’язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи.

Окрім КЗпП, відповідальність за порушення законодавства про працю також передбачена у КУпАП та Кримінальному кодексі України.

Виходячи з аналізу норм КУпАП, адміністративну відповідальність посадових осіб підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, а також фізичних осіб — підприємців, можна класифікувати на ту, що: *а)* стосується безпосередньо порушень законодавства про працю; *б)* має опосередковане відношення до законодавства про працю. Адміністративна відповідальність, що стосується порушень законодавства про працю, передусім розкрита на рівні статей 41, 41¹, 41² та 41³ КУпАП. Так, наприклад, ст. 41 КУпАП присвячена широкому колу порушень вимог законодавства про працю (порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, порушення терміну надання працівникам документів стосовно їх трудової діяльності, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, порушення встановленого порядку повідомлення про нещасний випадок на виробництві та ін.). У свою чергу, статті 41¹, 41² та 41³ КУпАП стосуються лише порушень у сфері колективно-договірного регулювання праці. Прикладом адміністративної відповідальності за порушення законодавства, яке має опосередковане відношення до законодавства про працю, слід навести ст. 200 КУпАП, що передбачає відповідальність за прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами.

Кримінальній відповідальності за порушення у сфері праці присвячені положення статей 170, 172–175 Кримінального кодексу України. Так, наведеними статтями Кодексу передбачена кримінальна відповідальність за:

- умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок або їх органів (ст. 170 Кримінального кодексу України);
- незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, а також інше грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 Кримінального кодексу України);
- грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до ви-

конання роботи, не обумовленої угодою (ст. 173 Кримінального кодексу України);

- примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій (ст. 174 Кримінального кодексу України);
- безпідставна не виплата заробітної плати або іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності (ст. 175 Кримінального кодексу України).

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

А

Анулювання трудового договору 117–118

Атестація працівників 61, 123–124

Б

Багатосторонні трудові правовідносини (запозичена праця) 19, 79, 97

В

Вивільнення 116–117

Визнання трудового договору недійсним 117

Вимушене звільнення 95, 130–131

Випробування при прийнятті на роботу 82, 101–103, 127

Відрядження 159

Відсторонення працівника від роботи 126, 185–186, 187

Відшкодування моральної шкоди 166

Внутрішній трудовий стаж 100

Г

Гнучкий режим робочого часу 96, 136–137

Господарська влада роботодавця 20, 169

Д

Державна служба 32–33

Державна служба особливого характеру 33–35

Дистанційна робота 96, 113–114, 182, 185

Дитина і праця 82–84, 136

Додаткові умови трудового договору 90–93

Доктрина “найму за бажанням” 67

Є

Європейський суд з прав людини 53, 64–65

Єдність і диференціація правового регулювання праці 28, 84

З

Звільнення 116, 131–132

Зміна істотних умов праці 94, 95–96

К

Контракт як особлива форма трудового договору 32–33, 62–63, 110–112

Л

Локаут 211

М

Материнство та трудові правовідносини 50, 140–141, 147–148

Міжнародна організація
праці 47–53
Місце роботи 87–88

Н

Надомна робота 96, 113, 182,
185
Надурочні роботи 84, 138–139
Національна служба
посередництва і примирення
206–207
Незалежний посередник 75, 204
Ненормований робочий
час 137, 144
Неповний робочий час 135,
157
Нестандартні форми
зайнятості 21–22
Нічний робочий час 137–138

О

Обов'язкові умови трудового
договору 87–90

П

Переведення на іншу
роботу 93–95, 102, 120
Переміщення 95
Повідомна реєстрація
колективного договору,
угоди 76–77
Політична посада 35–37
Попередження трудових
спорів 190–192
Посадова інструкція 173
Правила внутрішнього трудового
розпорядку 73, 78, 125, 140,
170–173

Працевлаштування 23–25
Працівник 81–84
Призупинення дії трудового
договору 118–119
Примирна комісія 75, 203–205
Принцип добросовісного
ведення колективних
переговорів 68
Принцип *in favorem* 60, 81, 112
Прогул 88, 125, 131
Простій 20, 93, 94–95, 154–155
Професійне навчання 92–93

Р

Роботодавець 84–87
Робоча інструкція 173–174
Робоче місце 87–88, 113–114

С

Самозахист в трудовому
праві 182
Скорочений робочий
час 135–136
Строковий трудовий договір
106–108
Строковий трудовий договір
для працевлаштування
на створені тимчасові робочі
місця 108–109
Сумісництво 89, 103–105, 134

Т

Тісно пов'язані з трудовими
відносинами 22–25
Трудова книжка 99–101
Трудова повинність 14–15
Трудова функція працівника 88
Трудовий арбітр 206

Трудовий арбітраж 203–204,
205–206

Трудовий договір з нефіксованим
робочим часом 12–13, 114–115

Трудові правовідносини 19–22

Тягар доведення при вирішенні
спору 201

У

Угода про обов'язкове
арбітражне вирішення
трудового спору 44–45, 195

Умова про дотримання правил
“промислового миру” 44, 68

Умова про “профспілкову
безпеку” 68

Утримання від конкурентних дій
в трудових правовідносинах
90–92, 104–105

Ч

Чергування 139

Ш

Штатний розпис 155–156

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	4
ПЕРЕДМОВА	5
Розділ I	
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	7
1.1. Передумови виникнення та особливості становлення трудового права	7
1.2. Поняття та принципи трудового права	17
1.3. Предмет і метод трудового права	19
1.4. Функції трудового права	28
1.5. Система трудового права	29
1.6. Сфера дії норм трудового права	30
Розділ II	
ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	41
2.1. Поняття та загальна характеристика джерел трудового права України	41
2.2. Конституція України як основне джерело трудового права	42
2.3. Міжнародно-правові акти про працю	45
2.4. Кодекс законів про працю України, закони та підзаконні нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері праці	56
2.5. Акти соціального діалогу та локальні нормативні акти роботодавця	60
2.6. Значення рішень Конституційного Суду України та судової практики для правового регулювання трудових відносин	62
Розділ III	
КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	66
3.1. Загальна характеристика колективно-договірного регулювання праці	66

3.2. Сторони колективного договору, угоди	69
3.3. Зміст колективного договору, угоди	72
3.4. Колективні переговори, повідомна реєстрація та дія колективного договору, угоди	74
Розділ IV	
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	79
4.1. Поняття та ознаки трудового договору	79
4.2. Сторони трудового договору	81
4.3. Зміст трудового договору	87
4.4. Форма та види трудових договорів	96
4.5. Припинення трудового договору	115
Розділ V	
РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ	133
5.1. Поняття та норми тривалості робочого часу	133
5.2. Види робочого часу	135
5.3. Поняття та види часу відпочинку	139
5.4. Поняття та види відпусток	143
Розділ VI	
ОПЛАТА ПРАЦІ	154
6.1. Поняття та структура заробітної плати	154
6.2. Мінімальна заробітна плата	156
6.3. Форми оплати праці	157
Розділ VII	
МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗАПОДІЯНУ ШКОДУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	160
7.1. Поняття та види матеріальної відповідальності	160
7.2. Визначення розміру шкоди та порядок її покриття	166
Розділ VIII	
ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА	169
8.1. Дисципліна праці та методи її забезпечення	169
8.2. Дисциплінарна відповідальність, її види та порядок застосування	174
8.3. Заохочення та підстави їх застосування	176

Розділ IX

ОХОРОНА ПРАЦІ	179
9.1. Визначення та нормативно-правове регулювання охорони праці	179
9.2. Права та обов'язки працівників у сфері охорони праці ...	182
9.3. Забезпечення охорони праці роботодавцем	184

Розділ X

ТРУДОВІ СПОРИ	189
10.1. Особливості попередження та вирішення індивідуальних трудових спорів	189
10.1.1. Вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах	196
10.1.2. Вирішення трудових спорів у судовому порядку	199
10.2. Порядок вирішення колективних трудових спорів	201
10.3. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору	207

Розділ XI

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	212
11.1. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	212
11.2. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю	215
11.3. Відповідальність за порушення законодавства про працю	217
ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК	222

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Сергій Валентинович ВЕНЕДІКТОВ

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

Друге видання, перероблене і доповнене

Здано до набору 12.02.2024 р. Підписано до друку 28.02.2024 р. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Друк цифровий. Ум. друк. арк. 13,26. Тираж 300 прим. Зам. В-1-24.

Комп'ютерна верстка та друк ТОВ "ДІА":

03022, Київ, вул. Васильківська, 45.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців серія ДК № 1149 від 12.12.2002 р.