

С. В. Венедіктов

# ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Підручник

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Інститут права

# **ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ**

**Підручник**

Київ – 2021

УДК 349.2(477)  
В29

*Рекомендовано Вченою радою Інституту права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(протокол № 14 від 29 березня 2021 р.)*

**Рецензенти:**

**Сімутіна Я.В.** – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України;

**Шумило М.М.** – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду – начальник правового управління (IV).

**Венедіктов С. В.**

В29 Трудове право України: підручник / С. В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.  
ISBN 978-617-7974-56-6

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 наведених інститутів здійснено не тільки аналіз положень національного законодавства про працю, але й наводяться приклади відповідних міжнародних стандартів, зарубіжного досвіду, а також сучасної судової практики.

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

ISBN 978-617-7974-56-6

УДК 349.2(477)

© Венедіктов С. В., 2021

# ЗМІСТ

---

Передмова .....	6
Перелік умовних скорочень .....	9
Розділ I. Загальні положення	
1.1. Передумови виникнення та особливості становлення	
трудового права .....	10
1.2. Поняття та принципи трудового права .....	18
1.3. Предмет і метод трудового права .....	20
1.4. Функції трудового права .....	27
1.5. Система трудового права .....	28
1.6. Сфера дії норм трудового права .....	29
Розділ II. Джерела трудового права України	
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 .....	50
2.5. Акти соціального діалогу та локальні нормативні акти	
роботодавця .....	55
2.6. Значення рішень Конституційного Суду України	
та судової практики для правового регулювання	
трудових відносин .....	57
Розділ III. Колективно-договірне регулювання праці	
3.1. Загальна характеристика колективно-договірного	
регулювання праці .....	60
3.2. Сторони колективного договору, угоди .....	65
3.3. Зміст колективного договору, угоди .....	68

3.4. Колективні переговори, повідомна реєстрація та дія колективного договору, угоди .....	70
--	----

#### Розділ IV. Трудовий договір

4.1. Поняття та ознаки трудового договору .....	76
4.2. Сторони трудового договору .....	79
4.3. Зміст трудового договору .....	86
4.4. Форма та види трудових договорів .....	94
4.5. Припинення трудового договору .....	109

#### Розділ V. Робочий час та час відпочинку

5.1. Поняття та норми тривалості робочого часу .....	129
5.2. Види робочого часу .....	131
5.3. Поняття та види часу відпочинку .....	137
5.4. Поняття та види відпусток .....	141

#### Розділ VI. Оплата праці

6.1. Поняття та структура заробітної плати .....	153
6.2. Мінімальна заробітна плата .....	156
6.3. Форми оплати праці .....	157

#### Розділ VII. Матеріальна відповідальність за заподіяну шкоду в трудових правовідносинах

7.1. Поняття та види матеріальної відповідальності .....	160
7.2. Визначення розміру шкоди та порядок її покриття .....	168

#### Розділ VIII. Трудова дисципліна

8.1. Дисципліна праці та методи її забезпечення .....	170
8.2. Дисциплінарна відповідальність, її види та порядок застосування .....	175
8.3. Заохочення та підстави їх застосування .....	177

#### Розділ IX. Охорона праці

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 .....	185
Розділ X. Трудові спори	
10.1. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів .....	190
10.1.1. Вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах .....	193
10.1.2. Вирішення трудових спорів у судовому порядку .....	196
10.2. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) .....	200
10.3. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудоного спору (конфлікту) .....	207
Предметний покажчик .....	212

## ПЕРЕДМОВА

---

Трудове право слід віднести, мабуть, до однієї з найбільш соціальних серед інших галузей права України, адже воно регулює не тільки трудові відносини з виробництва матеріальних та духовних благ, але й забезпечує реалізацію соціально-економічних прав працюючої людини. Відносини праці охоплюють колосальну кількість людей, які подекуди формують кардинально різні верстви населення, а реалії життя, на жаль, є такими, що молода особа, одного часу уклавши свій перший трудовий договір, може взагалі його припинити власною природньою смертю вже у похилому віці. Наведена обставина покладає велику відповідальність на трудове право в частині доступності та зрозумілості конструкції його норм, поступового та виваженого розвитку, а також урахування інтересів обох сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця.

Становлення трудового права в Україні не можна назвати легким. Воно відбувалося під впливом яскравих, але подеколи складних історичних етапів, для яких характерними були капіталізм, комунізм, період «перебудови», перехід до ринкової економіки тощо. Навіть зараз, коли трудове право в нашій державі слід вважати вже достатньо сталим і добре пристосованим до сучасних реалій ринкових відносин, стрімкий розвиток технологій, а також непередбачувані глобальні фактори, такі як, наприклад, пандемія COVID-19, вказують на подальшу неминучу еволюцію його норм.

Основу сучасного трудового права складають не тільки норми Конституції України але й положення Кодексу законів про працю України, який, незважаючи на свою майже 50-річну історію, і дотепер не втратив своєї актуальності і практичної цінності. Наведеній обставині Кодекс передусім має завдячувати зовнішньому чиннику, а саме членству України, починаючи з 1954 року, в Міжнародній організації праці, яку справедливо

можна віднести до однієї з найстаріших та найавторитетніших міжнародних організацій у світі. За весь час наша держава ратифікувала 71 конвенцію цієї організації, в тому числі всі існуючі фундаментальні та пріоритетні конвенції. Ратифіковані і, відповідно, обов'язкові для України конвенції Міжнародної організації праці, складають фундамент Кодексу законів про працю України. Крім того, наведені конвенції, будучи вже перевіреними на практиці та уніфікованими стандартами, задають напрям для подальшого реформування національного трудового законодавства. Саме наведений висновок і був закладений в основу написання цього підручника, метою якого автор ставить не тільки ознайомлення читача з існуючими особливостями трудового права України, але й забезпечення його відповідним комплексом знань, які б дозволили впевнено орієнтуватися у майбутніх змінах правового регулювання трудових відносин.

Звертаючись безпосередньо до змісту підручника, хотілось би зазначити, що він має класичну побудову та складається з десяти 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 при висвітленні матеріалу, розуміючи, що наявність значного обсягу інформації, попри свій добрий намір, може до певної міри обтяжити загальне сприйняття такої фундаментальної галузі права, як трудове право України.

Сподіваюсь, що цей підручник стане в нагоді шановному читачеві не тільки в освітньому процесі, але й при застосуванні отриманих знань і навичок у практичній роботі, а також у повсякденному житті.



*Присвячується моєму батькові та вчителю – доктору юридичних наук, професору Валентину Семеновичу Венедіктову*

## Перелік умовних скорочень:

---

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

## 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 відзначали – *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 вивчення 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 формування та розвитку людства, то можна побачити, що праця в загальному її розумінні супроводжувала нас на всіх етапах розвитку та існування цивілізації. І яка б вона не була – проста чи складна, самостійна чи наймана, індивідуальна чи колективна, відносини, що виникають між особами з приводу її застосування, потребують певного способу регулювання. Якщо під час здійснення перших кроків формування соціуму ці відносини реалізовувались на межі рефлексів, потім підпадали під сферу регулювання

звичаїв, то надалі, з виникненням перших держав, з'явилась необхідність врегульовувати їх за допомогою такого універсального засобу як право.

На цей час трудове право посідає одну з провідних позицій в правовій системі будь-якої соціально та економічно розвиненої держави світу, однак такий стан справ склався далеко не відразу. Незважаючи на те, що трудова діяльність завжди була притаманна людському суспільству, в якості самостійної галузі трудове право сформувалося за мірилами історії відносно недавно. Зрозуміло, що чіткої дати виникнення трудового права не існує, фактично воно утворилося як галузь права тоді, коли з'явилися перші систематизовані норми, які дозволили закріпити в певну правову оболонку відносини, що регулюють суспільний процес праці. У свою чергу, якщо подивитись на проміжок часу, що передував наведеним обставинам, то можна побачити, що правове регулювання трудової діяльності існувало на будь-якому етапі розвитку людства. В цьому випадку доречно звернути увагу на три історичних періоди: античність, середньовіччя та новий час.

**Період античності.** Яскравою складовою античного світу є Стародавній Рим, право якого послужило в подальшому основою для формування та розвитку систем права багатьох країн світу. Для Стародавнього Риму характерним був розподіл суспільства на вільних громадян та рабів, праця яких регулювалися виключно нормами приватного цивільного права. При цьому, відносини «господар-раб» ототожнювалися римським правом з відносинами господаря та його речі, що передбачало можливість здійснення стосовно раба всіх правомочностей, які складають право власності, – володіння, користування, розпорядження – аж до знищення раба, тобто умертвіння. Тому, жодних правовідносин, ні трудових, ні будь-яких інших, учасниками яких були б раб і господар, в той історичний період не виникало. Але з цього правила існували й певні виключення. Так, наприклад, у випадку призначення раба його господарем в якості розпорядника товарами на ринку, він виступав як

суб'єкт правовідносин, зумовлених укладенням договору купівлі-продажу (*emptio et venditio*) цих товарів.

Відносини, пов'язані з особистим наймом вільних громадян, у Стародавньому Римі реалізовувались на рівні договору найму послуг – *locatio conductio operarum*. Згідно з цим договором одна сторона – особа, яка найнялась (*locator*), брала на себе зобов'язання виконати особисто, без передоручення, на користь іншої сторони – наймача (*conductor*) певні послуги, а останній зобов'язувався сплатити за вказані послуги винагороду. Вказаний 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 розірвати раніше укладений договір. Сторона, яка надавала послуги за договором, перебувала в певній особистісній залежності від наймача і в рабовласницькому Стародавньому Римі прирівнювалася майже до стану раба, незважаючи на те, що отримувала за свою працю винагороду. При цьому, в деяких випадках ставлення до таких вільних найманих робітників було набагато гіршим ніж до рабів, адже останні належали наймачеві, і тому зрозуміло, що він намагався зберігати їх працездатність, наприклад, для найдовшого використання або подальшого вигідного ринкового перепродажу. Проте, застосування вільної праці в Стародавньому Римі не отримало суттєвого розвитку, що було обумовлено все ж таки природою рабовласницького суспільства того часу, в якому саме раб виступав головною робочою силою.

Для Стародавнього Риму також притаманним був достатньо цікавий розподіл праці на інтелектуальну та фізичну. Так, тривалий час римські лікарі та юристи не отримували платню за свою діяльність. Це було пов'язано з тим, що для римлян оплачуваною вважалась лише фізична праця (наприклад, праця ремісників або будівельників), розумова ж діяльність, що потребувала відповідних наукових знань, не могла бути попередньо матеріально оціненою та здебільшого була доступною лише для заможних громадян. 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 тощо) на знак вдячності. Однак з розширенням Римської Імперії, що зумовлювало «надходження» носіїв інтелектуальної праці з приєднаних до неї територій, ситуація почала кардинально змінюватися і гонорар поступово перетворився у чітко обумовлену грошову винагороду.

**Середньовіччя.** На відміну від правового регулювання праці в Стародавньому Римі, де праця в більшій своїй частині розглядалася як майнова категорія, для періоду середньовіччя характерним було ототожнення праці виключно з особою працюючого. Яскравим прикладом зазначеного слід назвати акт комендації (від лат. *commendare* – ввіряти), відповідно до якого економічно та соціально незахищена особа просила заступництва у крупного землевласника. Слід зазначити, що акт комендації надавав фактично необмежену владу феодалу над людиною, яка перебувала в матеріальній залежності від нього.

Цей історичний період також позначився розквітом цехового виробництва. Саме в цехах – професійних об'єднаннях ремісників, праця отримала чітку регламентацію та ієрархію підпорядкування. Внутрішню основу цехового виробництва складали відносини «майстер – підмайстер – учень». Аналізуючи наведені відносини, слід зазначити, що для них був притаманним не постійний характер, адже вони були орієнтовані на подальший професійний розвиток особи та перетворення її у кваліфікованого ремісника (майстра). Таке перетворення займало достатньо великий проміжок часу та закінчувалось відповідним іспитом для підмайстра, який мав за власний кошт створити за всіма правилами цеху взірцевий виріб, що отримав назву шедевру. Незважаючи на те, що середньовічні цехові статути, ототожнюючи особу майстра з вчителем або, навіть,

главою 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, наприклад, щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, вирішення трудових спорів, регулювання (в першу чергу, обмеження) страйків тощо.

**Новий час.** Цей період був обумовлений соціальним чинником, коли в економічно та соціально розвинених країнах того часу виникла ситуація, за якої переважна більшість громадян перетворилася на формально вільних людей. Зазначена обставина була викликана чисельними буржуазно-демократичними революціями, що спалахували в світі протягом XVII–XVIII століть. Саме в ті часи більшість соціуму з об'єкта права перетворилась у його суб'єкт, проте, з одним 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.

Першим законодавчим актом, який юридично закріпив право на працю, була Конституція Франції 1848 року, відповідно до ст. 13 якої: «Конституція гарантує громадянам свободу праці. Суспільство захищає та заохочує розвиток праці, надаючи безоплатне початкове навчання, засоби до професійної освіти і встановлюючи рівність у відносинах господаря та робітника, засновуючи органи піклування та кредитні товариства, сільськогосподарські інститути і вільні асоціації. Суспільство організовує за посередництвом держави, департаментів або комун громадські роботи, призначені надавати безробітним заняття; суспільство надає допомогу покинутим дітям, калікам і старцям, які не мають ні засобів до існування та родини, яка могла б їх утримувати».

Переломним моментом для появи трудового права слід назвати промислову революцію, яка з середини XIX-го століття отримала всеохоплюючий характер. Розвиток масового виро-

бництва та широке застосування механічного обладнання поставили на зовсім інший рівень вимоги до працівника, від якого вже вимагалась значна професійна майстерність, що була характерною для цехового ремісництва. Зазначена обставина, у свою чергу, мала й зворотній бік – ріст виробничого травматизму та постійне псування виробничого обладнання. Саме наведені фактори зумовлювали появу перших нормативно-правових актів, присвячених врегулюванню питань охорони та дисципліни праці, розвиток яких в подальшому став основою для формування наприкінці ХІХ та початку ХХ 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 ключових нормативно-правових актів у сфері праці наведених країн доречно виділити Правила про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників Російської імперії, затверджені у 1886 році, а також Промисловий кодекс Австро-Угорщини, в який у 1885 році було внесено зміни в частині регулювання особливостей праці жінок та 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 оплачуваної роботи дітей у віці до 15 років, залучення жінок до робіт у нічний час та праці молодих робітників у галузях промисловості, що негативно позначаються на їхньому здоров'ї.



Сучасне трудове право України сформовано передусім на підґрунті радянського трудового права. Особливостями трудового права того часу були: зосередження уваги на централізованому (державному) регулюванні праці, жорсткий вплив партійної ідеології на всі аспекти реалізації трудових правовідносин, нормативно гарантований високий рівень дотримання прав трудящих тощо. При цьому, радянське законодавство відрізнялось певною формальною декларативністю, яка на практиці могла не отримувати своєї подальшої реалізації. Як приклад можна навести закріплений у ст. 14 Конституції СРСР 1977 року принцип свободи праці, «посилений» кримінальною відповідальністю за дармоїдство.

Першим кодифікованим актом, що комплексно врегулював трудові відносини радянського періоду, слід назвати Кодекс законів про працю РСФРР від 4 листопада 1918 року<sup>1</sup>. Наведений Кодекс закріплював: вимогу щодо обов'язкової загальнодоступності його тексту в усіх установах, диференціацію строку випробування в залежності від кваліфікації, режим робочого часу тривалістю не більше 8-ми годин на день та 7-ми годин в ночі, обов'язкову щорічну відпустку тривалістю один місяць та ін. Зазначений нормативно-правовий акт також закріплював не характерні для сучасного трудового права, але притаманні для тих складних в усіх відношеннях часів, положення щодо: обов'язкової трудової повинності для всіх громадян у віці 16-50 років, відсутності у безробітного права відмовитись від запропонованої йому роботи, оплати праці у вигляді надання продуктів або приміщення для проживання, заборони оплачуваної діяльності під час щорічної відпустки тощо.

---

<sup>1</sup> 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.

Слід зазначити, що Кодекс законів про працю РСФРР 1918 року проіснував достатньо не тривалий період і через декілька років був замінений більш ліберальним кодифікованим актом, що в подальшому проіснував в країні майже п'ятдесят років. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю УСРР від 1922 року посилював державне втручання у сферу регулювання трудових відносин, він все ж таки містив й більш м'які положення по відношенню до працюючих, порівняно з нормами Кодексу 1918 року. Так, наприклад, Кодекс від 1922 року вже закріплював можливість застосування трудової повинності лише у виняткових випадках – для боротьби з стихійними лихами або виконання найважливіших державних завдань. Крім того, Кодексом була передбачена недійсність умов трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, деталізувались питання припинення трудових правовідносин, встановлювалась окремі глави, присвячені колективним договорам, гарантіям і компенсаціям, професійному навчанню, праці жінок та неповнолітніх.

Наступним важливим етапом розвитку радянського трудового права слід назвати прийняття на початку 70-х років ХХ сторіччя Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а також Кодексу законів про працю УРСР, який залишається чинним в Україні й дотепер. Також, після набуття нашою державою незалежності у 1991 році, в країні можна простежити тенденцію щодо конкретизації регулювання праці на рівні спеціального законодавства. Так, 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 й досі залишають свою чинність, не зазнаючи при цьому суттєвих змін й доповнень.

Трудове право України ХХІ сторіччя характеризується подальшим розширенням кола нормативно-правових актів у

сфері праці. Так, були прийняті 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). Крім того, саме в цей період активізуються спроби законодавця замінити КЗпП більш сучасним нормативно-правовим актом. Такі спроби припадають передусім на 2003, 2009, 2011, 2015, 2019 та 2020 роки. Цікавим прикладом нормотворчості в цьому випадку є проект 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* слід розуміти закріплені в національному законодавстві основоположні керуючі засади

(ідеї), що виражають сутність трудового права та напрямки реалізації трудових 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*, 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* проявляються в нормах, що 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 полягає у наданні сторонам трудового договору права самостійно визначати його умови, в межах, не заборонених законом. Теж саме стосується принципів 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 договірної регулювання трудових відносин;
- недопущення погіршення становища працівника шляхом зниження гарантій, передбачених угодою або актом законодавства більш високого рівня (принцип *in favorem*);

- рівність прав і можливостей працівників;
- забезпечення захисту від необґрунтованого звільнення;
- забезпечення права кожного на справедливі умови праці;
- матеріальне забезпечення працівника при настанні тимчасової непрацездатності;
- забезпечення права кожного 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 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 є базовими відносинами для трудового права. Вони складають його ядро (основу), 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 власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, яких на цей час більш доці-

льно узагальнювати терміном «роботодавець». Отже, індивідуальні трудові правовідносини характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником та роботодавцем, їх головною метою є виконання працівником певної трудової функції.

До ознак трудових правовідносин відносяться:

1. *Організаційна ознака*, яка полягає в тому, що трудові правовідносини зумовляють 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. На початку ХХ сторіччя 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, що обговорюються сторонами як рівними партнерами цієї угоди. 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 та Закону України «Про оплату праці». 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. 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 встановлює обов'язок працівника щодо особистого виконання дорученої йому роботи. Також з особою працівника пов'язані, наприклад, заохочення за сумлінну працю, матеріальна відповідальність, стягнення за порушення трудової дисципліни та ін.

***Nota bene.** Важливу роль у встановленні факту існування трудових правовідносин 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 щотижневі 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.*

Слід зазначити, що трудові правовідносини самі по собі не класифікуються, вони одноманітні. Зазначений висновок можна зробити, проаналізувавши положення чинного законодавства про працю, наприклад, ст. 21 КЗпП. Єдиним класифікуючим їх чинником, в цьому випадку, є праця. Так, якою різноманітною є праця, такими різноманітними виступають і відносини у сфері її застосування. Такі відносини розмежовуються і за їх учасниками, і за характером праці, територіальними ознаками тощо.

*Тісно пов'язані з трудовими відносинами* є похідними правовідносинами, які, на відміну від трудових, мають 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, *vice versa*, – саме трудові правовідносини визначають тісно пов'язані з трудовими відносинами і обумовлюють їх подальше існування.

Ще однією ознакою трудових правовідносин, що відрізняє їх від тісно пов'язаних з трудовими відносин, є те, що в трудових правовідносинах права та обов'язки здебільшого визначаються їх сторонами, у тісно пов'язаних з трудовими відносинами в деяких випадках має місце чітке державне регулювання (наприклад, розгляд 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. Під *працевлаштуванням* 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.

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, 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 майнового характеру про компенсацію матеріальної та моральної шкоди, поновлення на роботі, оплату 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 та тісно пов'язаних з ними відносин. Для метода трудового права характерним є:

1. *Поєднання централізованого, локального та договірного регулювання праці.* Слід зазначити, що для України пріоритетним є застосування передусім централізованого регулювання праці. Так, якщо звернутися до сучасного трудового права, то можна побачити, що на рівні законів та підзаконних нормативно-правових актів фактично врегульовані всі ключові аспекти реалізації трудових правовідносин. Така повна деталізація на законодавчому рівні безперечно не йде на користь локальному та договірному регулюванню праці. Адже, наприклад, на практиці сторонам колективного договору або індивідуального трудового договору дуже складно сформулювати умови договору, не виходячи за межі існуючих норм. Слід зазначити, що наведена ситуація є характерною не тільки для України. На цей час спостерігається тенденція поступового розширення централізованого регулювання праці в країнах – членах ЄС, що викликано необхідністю імплементації на національному, тобто 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, що 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. Це викликано передусім історичними чинниками, а саме відмежуванням наприкінці ХІХ сторіччя 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 би й трудове право. Саме договірний характер праці надає працівнику та роботодавцю можливість самостійно визначати спектр своїх прав та обов'язків в межах, що не суперечать чинному законодавству про працю (наприклад, погодити термін дії строкового трудового договору або встановити гнучкий режим робочого часу). Натомість, наявність імперативних норм вказує на велику роль захисної функції в трудовому праві, яка проявляється у встановленні відповідних гарантій реалізації працівниками права на відпочинок (ст. 70 КЗпП), безпечні та здорові умови праці (ст. 55 КЗпП), своєчасне отримання заробітної плати (ст. 115 КЗпП) 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, документів, 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 жінок (глава XII КЗпП), молоді (глава XIII КЗпП), осіб з інвалідністю (ст. 172 КЗпП) та ін.

#### 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. Можна виділити наступні основні функції трудового права:

1. *Соціальна функція*, яку доречно 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, заборони 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. Зазначена функція проявляється під час здійснення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, а також при розгляді трудових спорів.

3. *Регулятивна функція трудового права* спрямована на забезпечення чіткої організації процесу праці, що враховує інтереси як працівників, так і роботодавців. Адже 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 регулюють всі або майже всі елементи трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Положення норм 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 тру-

дового 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 ту обставину, що в питаннях реалізації людської здатності до праці трудовому праву беззаперечно належить одне з основоположних місць, проблематика визначення чіткої сфери дії його норм залишається фактично не вирішеною, як з моменту виникнення цієї галузі права, так і до тепер. Наведена обставина викликана, у першу чергу, різноманіттям суспільних відносин, які за своєю юридичною природою не відносяться до трудових правовідносин, але для яких також характерними є особисте виконання дорученої роботи, ієрархія підпорядкування, аліментарність, чіткі імперативно визначені межі тривалості праці та часу відпочинку.

Якщо зробити екскурс в історію, то можна побачити, що перший Кодекс законів про працю від 1918 року встановлював достатньо широке трактування напрямів застосування своїх норм. Так, Кодекс попри той факт, що проголошував для всіх громадян трудову повинність, також закріплював, що його положення поширюються на всіх 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 дискусій, які сформувавшись в середині ХХ сторіччя, припинили своє існування лише з розпадом СРСР. Стосувалося зазначене можливості поширення трудового права на колгоспників, діяльність яких також містила ознаки, притаманні трудовим правовідносинам. Законодавство, яке прийшло на зміну Кодексу законів про працю УРСР 1922 року, фактично залишило без уваги вирішення питання поширення трудового права на наведену категорію осіб. 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 й відпала з розпадом СРСР та фактичним зникненням колгоспів.

Якщо звернутися безпосередньо до тенденцій застосування сучасного трудового права в Україні, то можна простежити поступове звуження сфери його дії порівняно з минулим сторіччям. Такий висновок обумовлений, насамперед, запровадженням новітніх актів законодавства, які, торкаючись питань комплексного врегулювання відносин 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 важко знайти відносини, при регулюванні яких можливо 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 не допускається направлення у відрядження вагітних жінок без їхньої згоди, хоча КЗпП в цьому випадку є більш категоричним – ст. 176 Кодексу в цьому випадку містить абсолютну заборону.

***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 статтею КЗпП.*

Слід зазначити, що норми конвенцій МОП уникають питань регулювання відносин державної служби, роблячи виключення лише в частині соціального діалогу. Як приклад в цьому випадку можна навести Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87) або Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року (№ 151). Остання, до речі, не ратифікована Україною.

Дискусійним також вбачається закріплення в Законі України «Про державну службу» можливості застосування двох підстав для виникнення службових відносин – акта про призначення на посаду та контракту про проходження державної служби. Слід зазначити, що ці два юридичних факти за своєю правовою природою є досить різними. Перший є яскравим прикладом застосування норм адміністративного права. Другий, хоча й формально, відноситься до трудового права, але на практиці має достатньо суперечливу правову конструкцією. Так, наприклад, положення Порядку укладення контрактів про проходження державної служби, затвердженого постановою КМУ від 17.06.2020 № 494, визначають контракт про проходження державної служби як строковий трудовий договір<sup>2</sup>. У свою чергу, контракт, як особливий вид трудового договору, та строковий трудовий договір є зовсім різними правовими категоріями, навіть, в частині тимчасового характеру праці, притаманного для обох договорів.

*Державну службу особливого характеру у більшості випадків виділяє мілітаризована складова її проходження (виключення*

---

<sup>2</sup> 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.

становить, наприклад, дипломатична служба). 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, в 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» та ін. 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».

Ключовими нормативно-правовими актами, що стосуються регулювання проходження державної служби особливого характеру, на сьогодні є: Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців 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 чітких положень 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, в деяких випадках спеціальне законодавство, присвячене державній службі особливого характеру, є контроверсійним по відношенню до КЗпП. Так, у ч. 11 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» присутня така суто трудо-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, п.п. 8 та 11 Прикінцевих та перехідних положень цього законодавчого 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 повністю суперечать гарантіям, закріпленим у ч. 3 ст. 40 КЗпП, згідно з якою не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці. Набуття чинності наведеними пунктами Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про Національну поліцію» стало підставою для чисельних звільнень жінок – міліціонерів, які перебували у відпустках 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 власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Приділення уваги особливостям правового регулювання праці осіб, що обіймають *політичні посади*, з першого погляду може виявитися дискусійним, адже національне законодавство в цьому питанні є достатньо лаконічним та не допускає неоднозначного трактування своїх норм. З іншого боку, в останні роки на рівні нормативно-правових актів Президента України та КМУ були запроваджені нові види посад, які, незважаючи на їх в цілому політичний характер, все ж таки підпадають під сферу регулювання трудовим правом.

До політичних посад чинне законодавство відносить посади членів КМУ (ч. 3 ст. 6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»), а також посади першого заступника міністра та заступників міністра (ч. 5 ст. 9 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади»). Незважаючи на ту обставину, що праця за цими посадами відповідає всім ознакам трудових правовідносин, передбаченим, наприклад, Рекомендацією МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), трудове право все ж на них не поширюється, про що прямо вказано в нормах перелічених вище законодавчих актів.

Якщо ж звернутися до *напівполітичних посад*, то слід зазначити, що таке визначення в чинному законодавстві не передбачено. Але, наведеним терміном доречно охопити посади урядових уповноважених та уповноважених Президента України. До них відносяться, наприклад: Уповноважений Президента України з прав дитини (посада затверджена Указом Президента України від 11.08.2011 № 811/2011); Уповноважений Президента України з прав людей з інвалідністю (посада затверджена Указом Президента України від 01.12.2014 № 902/2014); Урядовий уповноважений з прав осіб з інвалідністю (посада затверджена постановою КМУ від 21.02.2017 № 125); Урядовий уповноважений з питань гендерної політики (посада затверджена постановою КМУ від 07.06.2017 № 390); Уповноважений Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій (посада затверджена Указом Президента України від 22.11.2018 № 386/2018).

Як окремий приклад в цьому випадку можна більш детально розглянути Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, затверджене постановою КМУ від 07.06.2017 № 390. Відповідно до зазначеного нормативно-правового акту, 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 наведені норми Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики вказують на особливий, фактично політичний, характер професійної діяльності Урядового уповноваженого, ця посада передбачає укладення трудового договору, включена до штату Секретаріату КМУ та передбачена Класифікатором професій, що свідчить про 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 акту законодавства, 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 не тільки для напівполітичних, але 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 України 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 та прокурорів із загального правового регулювання КЗпП, можна допустити можливість поширення всіх інших положень Кодексу на трудову діяльність зазначених категорій осіб. На жаль, наведена позиція не знаходить свого належного відображення у спеціальних актах законодавства, що безпосередньо визначають правовий статус суддів та прокурорів. Адже, наприклад, Закон України «Про прокуратуру» та Закон України «Про судоустрій і статус суддів» не закріплюють у своїх нормах можливість поширення трудового законодавства на працю суддів та прокурорів. Крім того, зазначені закони достатньо детально врегульовують питання, пов'язані з призначенням на посаду та звільненням, трудовим стажем, відпустками, оплатою праці, притягненням до дисциплінарної відповідальності та ін.

З моменту виникнення трудового права питання його співвідношення з цивільним правом завжди залишається предметом живої наукової дискусії. Слід констатувати, що підстав для такої диску-

сії 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», що набув чинності у 2009 році. Відповідно ч. 4 ст. 62 Закону, посадовим особам органів акціонерного товариства виплачується винагорода лише на умовах, передбачених цивільно-правовими або трудовими договорами (контрактами), укладеними з ними. У 2018 році був прийнятий Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», в положеннях якого також передбачена можливість укладення цивільно-правових договорів з посадовими особами наведених товариств. Так, згідно з ч. 7 ст. 39 цього Закону для прийняття рішень з питань, які віднесені до компетенції виконавчого органу, але виходять за межі звичайної щоденної діяльності товариства, голова колегіального виконавчого органу зобов'язаний скликати засідання виконавчого органу. Статутом товариства можуть встановлюватися обмеження щодо суми, типу, предмета правочинів, для прийняття рішення щодо яких голова колегіального виконавчого органу має скликати засідання виконавчого органу товариства. Порушення цієї норми головою виконавчого органу є підставою для розірвання з ним цивільно-правового або трудового договору (контракту).

Таким чином, можна побачити, що положення Закону України «Про акціонерні товариства» та Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» фактично допускають можливість існування цивільно-правових відносин у тих царинах, в 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 в розмежуванні сфер застосування цивільного та трудового права, може

в подальшому «прокласти дорогу» для правозастосовної та судової практики не на користь останньому.

***Nota bene.** Як приклад зазначеного можна навести рішення КСУ від 12.01.2010 № 1-рп/2010, в якому було зроблено висновок, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень за своєю правовою природою є специфічними діями носіїв корпоративних прав у відносинах з особами, яким вони довірили здійснювати управління товариством, які не можуть розглядатися у площині трудового права, зокрема в аспекті КЗпП. Ще одним прикладом слід назвати постанову КЦС ВС від 30.10.2020 у справі № 761/18477/19, в якій підкреслюється, що виконання обов'язків голови спостережної ради банку може відбуватися не тільки в рамках трудових правовідносин, але і на підставі довіреності.*

Дослідження сфери дії норм трудового права в умовах ХХІ століття є неможливим без аналізу особливостей *праці засуджених до позбавлення волі*, регулювання якої в останні роки зазнало суттєвих перетворень. 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. Адаже таким відносинам притаманний передусім каральний та виховний характер. У свою чергу, існування трудового права не можна уявити без принципу свободи праці, що гарантується 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 працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії. Проте, у 2014 році в положення цієї статті було внесено суттєві зміни, 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. В подальшому, 3 липня 2018 року, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання» ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України було викладено в новій редакції. Згідно з цією і до цього часу чинною редакцією зазначеної норми, 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. Тобто, фактично, останні зміни до ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України не поставили остаточної крапки у питанні правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі. Адаже чинна редакція цієї статті не містить чітких положень щодо розмежування застосування цивільного та трудового права до праці засуджених до позбавлення волі.

## 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 та 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 суб'єктом господарювання або фізичною особою – роботодавцем. По-друге, містять як загальні норми, так і норми спеціальної дії, що поширюються на окремі категорії працівників, специфічні фактори виробництва, кліматичні умови тощо. По-третє, повинні враховувати інтереси як держави, так і безпосередньо сторін трудових правовідносин. По-четверте, підлягають саморегенерації, тобто можуть 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: охорони праці, соціального діалогу, матеріальної відповідальності, розгляду трудових спорів 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, в цьому випадку слід окремо виділити класифікацію джерел трудового права за юридичною силою. Це пов'язано з тим, що всі закони про працю повинні відповідати Конституції України, а підзаконні нормативні акти – КЗпП. У свою чергу, колективні договори не можуть суперечити відповідним угодам вищого рівня та положенням чинного трудового законодавства. Тобто можна побачити чітку ієрархію джерел трудового права за юридичним критерієм, в якій найвищу позицію займає Конституція України.

## **2.2. Конституція України як основне джерело трудового права**

Конституція України має найвищу юридичну силу, закони та інші нормативно-правові акти приймаються на її основі та повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії.

Відповідні статті Конституції України закріплюють основні права у сфері праці, яким інші джерела 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 Основного Закону, 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 не-

безпечних 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. 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.

Наведені положення Конституції України в певній мірі визначають унікальність національного трудового права порівняно з трудовим правом інших держав. Наприклад, особливе місце серед умов колективних договорів зарубіжних країн займає така категорія, як «мирне зобов'язання» (*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, закріплення «мир-

ного зобов'язання» в положеннях колективного договору в Україні є неможливим, адже це суперечить положенням ст. 44 Конституції України.

### 2.3. Міжнародно-правові акти про працю

Міжнародно-правові акти займають важливе місце в системі джерел трудового права. Пояснюється наведена особливість симбіозом двох ключових факторів: по-перше, положеннями 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 достатньо вагомий показник ратифікованих конвенцій цієї міжнародної організації. Крім того, ст. 8-1 КЗпП закріплює пріоритет застосування міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна, порівняно з законодавством України про працю.

Важливе значення при формуванні міжнародно-правових актів про працю відіграє ООН. Ця міжнародна організація була утворена у 1945 році і на цей час серед її членів налічується 193 держави. Головним внеском ООН в міжнародно-правове регулювання праці слід назвати визначення у *Загальній декларації прав людини* та *Міжнародному пакті про економічні, 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 справедливу 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 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 справедливу 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.

Спеціалізованою установою ООН, що безпосередньо займається питаннями сфери праці, є МОП. Станом на сьогодні членами цієї організації є 187 держав. МОП приймає конвенції, рекомендації і протоколи, присвячені питанням праці. Також наведеною організацією було прийнято три декларації, а саме: Декларація про цілі та завдання МОП від 1944 року, Декларація про багатонаціональні підприємства й соціальну політику від 1977 року, а також Декларація про основоположні права і принципи у сфері праці від 1998 року.

Конвенції МОП, яких зараз налічується 190, є міжнародними договорами, обов'язковими для виконання у випадку їх ратифікації. В науці трудового сформувався достатньо ustalена позиція щодо юридичної обов'язковості лише ратифікованих державою-учасницею конвенцій наведеної організації та відсутності такого статусу у її рекомендацій. Але, якщо звернутися до 206-ти рекомендацій, розроблених за весь період існування МОП, то можна побачити, що крім так би мовити «самостійних» рекомендацій, МОП були прийняті також рекомендації, що доповнюють та конкретизують положення існуючих конвенцій. Яскравим прикладом «самостійної» рекомендації МОП слід назвати Рекомендацію про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), яка була прийнята з метою розроблення уніфікованого підходу до визначення факту наявності індивідуальних трудових правовідносин. Прикладом «несамостійної» рекомендації МОП є Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166). Несамостійність наведеної Рекомендації пояснюється тим фактом, що згідно з її преамбулою вона доповнює Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158). Ця Конвенція ратифікована Україною, і, відповідно, є частиною національного законодавства України. Таким чином, у зв'язку з юридичною обов'язковістю ратифікованої Конвенції № 158, цілком логічно стверджувати, що й Рекомендація № 166, яка її доповнює, має також обов'язковий статус. Якщо звернутися до протоколів МОП, яких налічується всього 6, то основною їх метою є конкретизація та доповнення окремої конвенції. Але на відміну від рекомендацій, протоколи підлягають ратифікації.

Станом на сьогодні Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, з яких зараз діють 63. Наведений показник можна вважати середнім порівняно з іншими пострадянськими країнами. Для прикладу, Вірменією було ратифіковано лише 29 конвенцій, Грузією – 18, Туркменістаном – 10. У свою чергу, якщо



звернутися до країн – членів ЄС, то можна побачити, що кількість ратифікованих конвенцій МОП в багатьох з них є суттєво більшою ніж в Україні. Так, Бельгія ратифікувала 113 конвенцій МОП, Болгарія – 101, Іспанія – 133, Італія – 113, Нідерланди – 110, Норвегія – 110, Польща – 92, Фінляндія – 102, Франція – 128, Швеція – 94.

У цьому зв'язку слід зазначити, що ратифікація Україною нових конвенцій МОП виступає не лише як індикатор міжнародної активності країни, але й виконує зокрема практичну функцію, дозволяючи осучаснити національне трудове право, використовуючи вже перевірені та уніфіковані стандарти, які слід назвати золотою серединою між інтересами 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 фактично знаходиться у «замороженому» стані<sup>3</sup>. 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.

---

<sup>3</sup> Особливостям діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця присвячена ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення». Ця норма є загальною і розкривається на рівні підзаконних актів, але дотепер жоден з таких актів так і не набрав чинності.

Основоположні європейські стандарти праці закріплено у *Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод* від 1950 року та *Європейській соціальній хартії* від 1961 року (переглянута у 1996 році). Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод ратифікована Україною 17 липня 1997 року. Цей нормативний акт забороняє примусову або обов'язкову працю. Крім того, ст. 11 Конвенції визначає, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів; здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб.

Забезпечувати дотримання Європейської конвенції про захист прав людини покликаний Європейський суд з прав людини, що знаходиться у місті Страсбурзі та розглядає справи, пов'язані з виконанням та тлумаченням Конвенції. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» практика Європейського суду з прав людини є джерелом права.

Положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюють взаємні зобов'язання держав щодо реалізації таких трудових прав, як: право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую винагороду, право на створення організацій, право на укладання колективних договорів, право дітей та підлітків на захист, право працюючих жінок на охорону материнства, право на професійну орієнтацію та підготовку, право на охорону здоров'я, право на соціальне забезпечення тощо.

Важливим зовнішнім фактором, що здійснює свій вплив на трудове право України, слід назвати акти ЄС, положення

яких набувають для нашої держави неабиякої актуальності у зв'язку з 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*. Реалізація зазначеної Угоди передбачає приведення національного законодавства у відповідність до норм і стандартів ЄС, у тому числі й в частині регулювання відносин у сфері праці, що на практиці дозволить вирішити окремі проблемні аспекти, пов'язані з застарілістю чинного КЗпП. Як приклад у цьому випадку можна навести положення Директиви Ради 91/533/ЄЕС<sup>4</sup>, імплементація якої Україною фактично ставить крапку у питанні фіксації змісту трудових правовідносин. Згідно з цією Директивою на роботодавця покладається обов'язок інформування працівника про робоче місце, посаду, дату виникнення трудових правовідносин, тривалість робочого часу та оплачуваної відпустки, укладений колективний договір та ін. Таке інформування здійснюється не пізніше двох місяців після виникнення трудових правовідносин у формі письмового трудового договору, окремого листа або декількох письмових документів.

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

КЗпП є головним внутрішньодержавним нормативно-правовим актом, що безпосередньо присвячений регулюванню трудових відносин. Він був прийнятий ще у 1971 році та за весь період свого існування зазнав більше ніж 140 правок. Незважаючи на чисельні доповнення та зміни Кодекс й досі залишає правову конструкцію майже 50-ти річної давнини, яка

---

<sup>4</sup> До речі, на заміну цієї Директиви вже ухвалено Директиву (ЄС) Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, яка скасовує Директиву 91/533/ЄЕС про інформування працівників про їхні умови праці з 01.08.2022 року.

визначає не лише понятійний апарат але й увесь механізм правового регулювання трудових відносин. У зв'язку з цим, КЗпП у деяких випадках, на жаль, не встигає за тенденціями правового регулювання суспільних відносин, які спостерігаються при прийнятті сучасних законів України. Як приклад слід навести ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», яка регулює питання діяльності суб'єктів господарювання, що наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, тобто закріплює положення щодо можливості укладення трудового договору з декількома роботодавцями. У свою чергу, положення КЗпП (передусім ч. 1 ст. 21 Кодексу) й досі «не бачать» у трудовому договорі місця для декількох роботодавців.

При цьому, слід справедливо зауважити, що існуючий КЗпП, незважаючи на моральну застарілість окремих його норм (наприклад, ст. 118 Кодексу й досі закріплює гарантії для працівників, обраних на виборні посади комсомольських організацій), все ж має дуже просту структуру, майже не перевантажений зайвими положеннями та є достатньо легким для сприйняття. Останнє має велике значення, зважаючи на те, що у трудових правовідносинах перебуває 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 акту про працю поширюються на всіх без винятку працівників, вони повинні бути зрозумілими, як звичайному робітнику, так і досвідченому спеціалісту. Саме доступність і зрозумілість нормативно-правового акта є запорукою ефективної реалізації прав та обов'язків, передбачених трудовим правом. Ще однією позитивною рисою КЗпП слід назвати те, що він є фактичним відображенням ратифікованих конвенцій МОП. До речі, мабуть, завдяки наведеній обставині Кодекс й дотепер продовжує бути актуальним у питаннях регулювання трудових відносин.

До законів, що конкретизують положення КЗпП, 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.

Існування такого потужного законодавчого втручання у сферу праці має свої недоліки, адже призводить до ускладнення загального сприйняття норм, які, до речі, в деяких випадках можуть не завжди чітко співвідноситись одна з одною. Яскравим прикладом цього є колективно-договірне регулювання праці, якому присвячені положення: Розділу II 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)» та навіть Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»<sup>5</sup>. Крім того, окремі питання, що стосуються укладення колективних договорів (угод), зустрічаються також в «не трудових» нормативно-правових актах, наприклад, Господарському кодексі України

---

<sup>5</sup> Згідно постанови ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.

або Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

***Nota bene.** Відповідно до ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» колективні договори (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.*

У свою чергу, якщо звернутися до КЗпП, то він містить лише положення, що стосуються укладення колективних договорів та не згадує про це угод. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» фактично врегульовує лише питання репрезентативності сторін колективних договорів та угод, які доречно було б закріпити у спеціальному Законі України «Про колективні договори і угоди». Положення ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України вказують на обов'язковість існування колективних договорів на всіх підприємствах, хоча Закон України «Про колективні договори і угоди» такої обов'язковості уникає, що є цілком логічним, враховуючи договірну, тобто диспозитивну, юридичну природу цих договорів.

***Nota bene.** Слід зазначити, що положення ст. 65 Господарського кодексу України свого часу «перейшли» до нього зі ст. 17 Закону України «Про підприємства в Україні», який втратив чинність з моменту набрання Кодексом чинності 1 січня*

*2004 року. Якщо проаналізувати норми цього Закону, то можна побачити, що сфера їх застосування була набагато ширше ніж в Господарському кодексі України, який відповідно до ст. 1 регулює виключно господарські відносини. Більш того, ч. 1 ст. 4 Кодексу прямо передбачає, що трудові відносини не є предметом його регулювання.*

Як вже зазначалося, норми, що стосуються сфери праці, також можуть бути закріплені в законах, які мають іншу, не трудо-правову спрямованість, що може бути передбачене як самим КЗпП, так і відповідними вузькоспеціалізованими законами. 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» та ін.). У ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплений 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 трудового права характерною є велика кількість підзаконних нормативно-правових актів, що розробляються у відповідності з законами та з метою подальшої деталізації їх норм. Зазначені підзаконні акти характеризуються чіткою спеціалізацією регулювання, наприклад, в частині: оформлення та реалізації трудових правовідносин (Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мі-

ністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 та Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59), соціального діалогу (Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) 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) та ін.

## **2.5. Акти соціального діалогу та локальні нормативні акти роботодавця**

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Слід зазначити, що колективні договори та угоди є одним з тих факторів, що відрізняють трудове право поміж інших галузей права. Адже умови наведених актів соціального діалогу можуть поширюватися на працівників та роботодавців незалежно від того, чи брали вони участь в їх укладенні, чи ні. При цьому, при укладенні 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. До локальних нормативних актів роботодавця, окрім колективного договору, відносяться: ПВТР, штатний розпис, таблиць обліку робочого часу, положення про атестацію, положення про оплату праці та преміювання, графік відпусток тощо. До особливостей наведених локальних актів 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 чіткої регламентації на законодавчому рівні (так, зробити висновок про обов'язковість складання графіків відпусток можна лише виходячи з аналізу змісту положень ч. 4 ст. 79 КЗпП та ст. 10 Закону України «Про відпустки», відповідно до яких черговість надання відпусток визначається графіками);
- можливість взаємозаміни (наприклад, відповідно до ст. 11 Закону України «Про професійний розвиток працівників», категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором; на підприємствах, 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 працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з ПВТР та колективним договором).

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

Важливу роль в 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. Суд 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 акти 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 цього рішення: «Сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною».*

Відповідно до статей 124 та 129-1 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 проблема 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 ККС ВС. Саме наведений суд здійснює практичне вирішення існуючих правових прогалин в чинному законодавстві про працю.

## Розділ III

# КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

---

### 3.1. Загальна характеристика колективно-договір-ного регулювання праці

Значення колективних договорів для трудового права важко переоцінити, адже саме вони свого часу сприяли його становленню та розвитку. Зазначена обставина й зараз акцентує увагу на актуальності колективних договорів, 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 ХХІ сторіччя залишається досить поширеним серед країн світу. При цьому, його диференціація характеризується широкою або обмеженою практикою застосування.

Яскравим прикладом широкого застосування колективних договорів слід навести США. 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 США слід назвати не характерний для України його поділ на індивідуальне (*employment*

*law*) та колективне (*labor law*) трудове право. Наприклад, саме на рівні колективного договору в США відбувається обмеження застосування досить дискусійної на цей час доктрини «найму за бажанням» (*employment-at-will doctrine*<sup>6</sup>).

Значне поширення колективні договори також отримали й у Великобританії, в якій до 1998 року не було державного втручання у сферу регулювання максимальної тривалості робочого часу та мінімального розміру оплати праці. Ці категорії закріплювалися на рівні колективних договорів, що отримало назву «правова стриманість» (*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 прогалів законодавчого регулювання праці.

***Nota bene.*** Слід зазначити, що невелика чисельність трудово-правових норм не завжди компенсується потужною практикою ведення колективних переговорів. Яскравим прикладом в цьому випадку слід назвати Грузію. В цій країні, починаючи з 2003 року був розпочатий процес реформ, одним з результатів яких став новий Трудовий кодекс, прийнятий у 2006 році. Наведений законодавчий акт замінив Кодекс законів про працю Грузії 1973 року. Новий Кодекс кричуще відрізнявся від попередника не тільки зовнішньо – налічуючи лише 56 статей, але й за своїм змістом, завдяки якому рівень державного регулювання трудових відносин в Грузії став нижчим, навіть, порівняно з США<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Доктрина «найму за бажанням» з'явилась в США наприкінці XIX – початку XX століття та дозволяла 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 працівник мав право на оплату праці лише після відпрацювання певного періоду).

<sup>7</sup> Законодавельство о защите занятости (333) Грузии: обзор на основе стандартов МОТ, индикаторов ОЭСР и сравнительного трудового права.

*Наведена обставина закономірно мала би стати імпульсом для зростання кількості укладених в країні колективних договорів. Але цього не відбулось. Так, за період з 2011 по 2013 роки в країні було укладено лише 42 колективні договори, з яких – 28 в 2011 році, 6 – в 2012 році та 8 – у 2013 році<sup>8</sup>. Зазначене пояснюється, передусім, історичним фактором, а саме достатньо тривалим перебуванням країни у складі СРСР, для трудового права якого не було характерним акцентування уваги на колективних договорах, як безпосередніх регуляторів трудових правовідносин. Цікаво, що багато ідей Трудового кодексу Грузії від 2006 року, продиктованих лібералізацією економіки, не витримали викликів часу і починаючи з 2013 року почали поступово замінюватись більш класичними та соціально орієнтованими нормами.*

Обмежене застосування колективних договорів притаманне країнам у яких частка актів законодавства в регулюванні трудових відносин є домінуючою. До таких країн належить й Україна. Відповідно до даних Державної служби статистики України станом на 31 грудня 2020 року в Україні було укладено та зареєстровано 51125 колективних договорів, що охоплювало 71,8 % облікової кількості всіх штатних працівників<sup>9</sup>. Цей показник є досить вражаючим, порівняно з тією ж Великобританією, в якій у 2019 році колективними договорами було охоплено 60,1 % працівників державного сектору та 15,1 % працівників приватного сектору<sup>10</sup>. Але при порівнянні наведених статистичних даних слід звернути увагу на ч. 3 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою після

---

URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_212713.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_212713.pdf)

<sup>8</sup> Observation (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015).  
URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3191578](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3191578)

<sup>9</sup> Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності.  
URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>10</sup> Collective agreement coverage in the UK 1996-2019, by sector. URL: <https://www.statista.com/statistics/287297/uk-collective-agreement-coverage/>

закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний<sup>11</sup>. Тобто, в Україні багато колективних договорів можуть формально існувати вже достатньо тривалий період без відповідного перегляду їх положень з врахуванням вимог сучасності.

Слід зазначити, що в умовах моральної застарілості українського законодавства про працю саме колективні договори здатні вирішити велику кількість виробничих, економічних та соціальних питань, що можуть виникати між працівниками та роботодавцями. При цьому, належним чином розроблений і укладений колективний договір буде корисним як для працівників (адже в ньому можуть міститись положення щодо додаткових відпусток, санаторного лікування, безвідсоткових позик та ін.), так і для роботодавця (наприклад, в частині деталізації трудового розпорядку, закріплення нормативів видачі фірмового/спеціального одягу, встановлення механізмів атестації, додаткових заходів стимулювання ефективної трудової діяльності). На користь колективних договорів говорить також той факт, що вони, будучи все ж таки вираженими у часі, мають змогу швидше реагувати на динаміку розвитку суспільних відносин та пристосовуватися до конкретно існуючих обставин, на відміну від інших джерел трудового права.

Для України характерним є поділ колективних договорів на безпосередньо **колективні договори**, які укладаються на рівні юридичної особи або її відокремленого підрозділу, та **угоди**, що укладаються на національному, галузевому (міжгалузевому) та територіальному рівнях. Зазначена диференціація колективно-договірного регулювання праці притаманна для більшості пострадянських держав. У свою чергу, в багатьох зарубіжних

---

<sup>11</sup> До речі, наведена особливість колективних договорів є характерною не тільки для нашої держави, але й для багатьох країн світу. Наприклад, в англійській юридичній термінології вона узагальнюється терміном – *ultra-activity of collective agreement*.



країнах терміном «колективний договір» (наприклад, англійською – *collective agreement*) охоплюється договори на всіх рівнях соціального діалогу – локальному, територіальному, галузевому (міжгалузевому) та національному.

Крім того, для колективно-договірного регулювання праці в зарубіжних країнах притаманні такі особливості, як:

1. Участь у колективних переговорах з роботодавцями виключно профспілок (навіть на виробничому рівні), 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 впливу роботодавців.

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

3. Чітке закріплення принципу добросовісного ведення колективних переговорів (англійською – *bargain in good faith*). Незважаючи на те, що національне законодавство 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 положення про «мирне зобов'язання» (англійською – *peace obligation*), тобто обов'язку працівників і роботодавців не вчиняти страйків або локаутів з метою просування своїх додаткових інтересів упродовж дії договору.

### **3.2. Сторони колективного договору, угоди**

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. 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 підприємствах, в установах, організаціях (їх структурних підрозділах) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Таким чином, виходячи з положень наведеної норми, можна зробити висновок, що стороною колективного договору може бути лише юридична особа – роботодавець, у свою чергу, фізична особа – роботодавець такої можливості позбавлена.

Розглядаючи питання, хто ж є 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 нормам, а саме ч. 1 ст. 2 Рекомендації МОП про колективні договори 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 тру-

довим колективом (його загальними зборами чи конференцією) компетенцію обов'язкового схвалення або відхилення розробленого проекту 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 страйкарів, 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 ХХ сторіччя, 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 ст. 252-1 КЗпП, відповідно до якої трудовий колектив 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. 41-1 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, директор юридичної особи. 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 сто п'ятдесят 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; 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;

*в) на територіальному рівні* (територіальна (міжгалузева) угода) – професійні спілки та їх об'єднання і організації робо-

тодавців 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 (угоди), норми Закону все ж таки закріплюють примірний перелік питань, що можуть бути в них відображені. Так, відповідно до ст. 7 цього Закону 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; 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, закон 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. Іншим прикладом є ч. 3 ст. 23 Закону України «Про оплату праці», яка закріплює, що колективним договором, як виняток, 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; 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; заборони дискримінації.

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

Галузева (міжгалузева) угода та угода на територіальному рівні не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою та національним законодавством. У свою чергу, положення колективного договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю або угодами вищого рівня, є недійсними.

### **3.4. Колективні переговори, повідомна реєстрація та дія колективного договору, угоди**

Укладенню колективного договору (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 (угоди) визначається

сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. За ненадання такої інформації передбачена адміністративна відповідальність відповідно до ст. 41-3 КУпАП. Робоча комісія готує проект колективного договору (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, демонстрації.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільня-



ються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Колективні договори та 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 (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженим постановою КМУ від 13.02.2013 № 115. Згідно з наведеним Порядком повідомна реєстрація галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод (обласних та республіканських) здійснюється Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, а колективних договорів та територіальних угод іншого рівня – районними, районними у м. 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 часто зазнавати змін. У свою чергу, навіть незначні зміни у відповідному додатку колективного договору також потребуватимуть повідомної реєстрації. В цьому випадку слід зазначити, що закон не містить вимог стосовно переліку додатків до колективних договорів. Зазначене дозволяє формувати їх положення в якості окремих локальних актів роботодавця, що, відповідно, спростить процедуру внесення до них змін.*

Відповідно до п. 2 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) 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 цієї угоди.

Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації колективного договору та угоди, повертати на їх доопрацювання, витребувати 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 (міжгалузевих), 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, 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.*

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для них, так і для роботодавця. Усі працюючі, а також щойно прийняті працівники повинні бути ознайомлені роботодавцем з положеннями існуючого колективного договору. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

***Nota Bene.** Стаття 29 КЗпП встановлює обов'язок роботодавця до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з колективним договором. У свою чергу, закріплення в Кодексі вимоги щодо ознайомлення працівника з колективним договором лише на початковій стадії трудових правовідносин не завжди в подальшому призводить до позитивного результату. Адже працівник, перебуваючи під певним психологічним тиском нових умов праці, може бути не здатним належним чином сприйняти інформацію, що міститься в колективному договорі. В цьому випадку актуальним вбачається розміщення друкованого примірника колективного договору у відповідних загальнодоступних місцях на території роботодавця, на його веб-сайті, або у 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 акту, правила вивішуються в цехах (відділах) на видному місці.*

Закон не встановлює вимог щодо мінімального або максимального терміну дії колективних договорів (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). Фактична «безсмертність» колективних договорів, до певної міри суперечить їх 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. Тим більше, що окремий приклад такого обмеження вже передбачений Законом України «Про колективні договори і угоди». Так, відповідно до ч. 6 ст. 9 Закону, у разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

## Розділ IV

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

---

### 4.1. Поняття та ознаки трудового договору

Трудовий договір є центральним інститутом трудового права, який будучи закріпленим на цей час в положеннях Розділу 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;
- в) як документ, що формалізує трудові правовідносини.

Частина 1 ст. 21 КЗпП визначає *трудовий договір* як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи 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.

Наведене визначення трудового договору не можна вважати досконалим. По-перше, в ньому використовується термін

«власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», який в умовах сьогодення вже не є актуальним та потребує заміни терміном «юридична особа». По-друге, зазначене визначення акцентує увагу на індивідуальній угоді між працівником та одним роботодавцем. У свою чергу, в нашій державі вже тривалий час в Законі України «Про зайнятість населення» закріплена можливість укладення трудового договору з декількома роботодавцями.

Як приклад еволюції визначення трудового договору варто навести положення трудового законодавства майже сторічної давнини. Так, Кодекс законів про працю УРСР від 1922 року, під трудовим договором розумів домовленість двох або більше осіб, відповідно до якої, одна сторона (та що наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду. Крім того, Кодекс закріплював можливість укладення трудових договорів як з окремими особами, так і з їх групами (артілі та ін.).

***Nota bene.** 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)», текст ч. 1 ст. 21 КЗпП був викладений у новій редакції, відповідно до якої слова «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові» були виключені з визначення трудового договору. Наведені *ad hoc* зміни в КЗпП слід назвати не на користь протидії прихованим трудовим правовідносинам. Адже, саме підпорядкування особи певному організаційному регламенту суб'єкта господарювання на практиці є одним з ключових підтверджень виконання нею роботи в рамках укладеного трудового договору. 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 несаможиттєвий характер праці, що полягає у підпорядкуванні працівника існуючим локальним нормативним актам роботодавця.

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

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

***Nota bene.** На практиці може виникнути питання, чи може особа без вищої освіти обіймати, наприклад, посаду юрисконсульта. 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 атестаційною комісією.*

5) *Регулятивна ознака.* Обумовлена існуванням у трудовому праві принципу *in favorem*, який розкривається у ст. 9 КЗпП, згідно з якою умови договорів про працю, 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 власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізична особа. Положення Кодексу не конкретизують термін «працівник». У свою чергу, його визначення можна зустріти в інших актах національного законодавства. Наприклад, відповідно до 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. Цілоком погоджуючись з наведеними нормами, 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, відповідно до ч. 2 ст. 27 Кодексу, 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 замі-



*нений 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 товариства з обмеженою відповідальністю 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 у цієї особи 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 учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

**Nota bene.** У 1979 році Україною було ратифіковано Конвенцію МОП про мінімальний вік для прийому на роботу від 1973 року (№ 138). Частина 1 ст. 7 цієї Конвенції вказує на

*те, що національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка: а) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку; і б) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.*

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 працюючих. Наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 63 КЗпП жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти 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, цирки 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.).

Слід відмітити, що хоча чинний КЗпП фактично і не використовує такий термін як «роботодавець» (він зустрічається в Кодексі лише два рази), багато законів України все ж застосовують його у своїх положеннях. При цьому, на рівні законів, навіть тих, що були прийняті відносно недавно, 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 роботодавця 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, окремі закони у сфері праці взагалі «не бачать» таких роботодавців, що, безперечно, не йде на користь реалізації трудових правовідносин, учасниками яких вони є. Це стосується, насамперед, Закону України «Про колективні договори і угоди» та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Вказані закони акцентують увагу виключно на юридичних особах – роботодавцях, що, у свою чергу, фактично позбавляє працівників, які працюють у фізичної особи, можливості брати участь у колективних переговорах або належним чином реалізовувати своє конституційне право на страйк.

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. Під фізичною особою – роботодавцем слід розуміти особу, яка має повну цивільну дієздатність та уклала трудовий договір з найманим працівником. Наведені робото-

давці класифікуються на: а) фізичних осіб – підприємців; б) фізичних осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність (адвокати, нотаріуси, практикуючі лікарі та ін.); 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 реалізації трудової функції працівником. Умови трудового договору можна класифікувати на ті, що передбачені нормативними актами, як в централізованому, так і в локальному порядку, 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 слід 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.

Відповідно до ст. 60-1 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 60-2 КЗпП визначає під *дистанційною роботою* форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, 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 мі-



сце 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 території 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 власником або уповноваженим ним органом, 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.

***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 строк трудового договору та час початку роботи.* Зазначеною умовою визначається тривалість трудових правовідносин, а також момент початку працівником виконання трудової функції. Якщо тривалість не оговорюється 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 харак-

тер 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.

До додаткових умов трудового договору відносяться умови про: випробування при прийнятті на роботу, не розголошення комерційної таємниці, знання іноземної мови, підвищення кваліфікації, суміщення професій (посад), застосування особистого обладнання або транспорту, оплату телефонного зв'язку та ін.

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; *в)* 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 професійним розвитком працівника або 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, в) зміни істотних умов праці.

КЗпП не закріплює визначення *переведення на іншу роботу*, водночас пункт 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.

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, проводиться 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 інший підрозділ, фактично*

*впливатимуть на реалізацію такої діяльності. Як приклад слід навести ситуацію, коли продавця, який працює в продуктовому відділі і релігійні погляди якого передбачають несхвальне ставлення до алкоголю, направляють працювати у відділ продажу лікєро-горілочаних товарів.*

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 та/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 та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на підприємстві, в установі, організації.

Положення ч. 8 ст. 60-1 та ч. 11 ст. 60-2 КЗпП закріплюють, що на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/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**

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання такої форми 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; в інших випадках, передбачених законодавством України.

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. 3 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.

***Nota bene.** Слід зазначити, 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.*

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<sup>12</sup>. 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.

---

<sup>12</sup> 05 лютого 2021 року ВРУ ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», яким вносяться зміни до чинного законодавства щодо запровадження ведення трудових книжок в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. На момент видання цього підручника наведені зміни ще не набрали чинності, але з метою максимального наближення його змісту до реалій сучасного регулювання трудових правовідносин, подальше викладення матеріалу автором здійснюватиметься з урахуванням положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі».



***Nota bene.** Зміст ст. 25 КЗпП акцентує увагу на протиправності дій роботодавця у випадку, якщо він буде вимагати від особи, яка працевлаштовується на посаду, наприклад, юрисконсульта, медичної довідки про стан її здоров'я, навіть, з метою створення для більш сприятливих умов праці. Критерії, що визначають легітимність таких дій роботодавця, передусім визначені в ч. 1 ст. 169 КЗпП. До них відносяться: важкі роботи, роботи із шкідливими чи небезпечними умовами праці або такі, де є потреба у професійному доборі, а також не досягнення особою 21 року. Цікаво, що зарубіжне трудове право, як правило, не встановлює таких жорстких вимог щодо моніторингу роботодавцем стану здоров'я працівників та здебільшого обмежується забороною вимагати при працевлаштуванні довідки про вагітність.*

Відповідно до ст. 48 КЗпП облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. 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. Порядок ведення трудових книжок визначається КМУ.

Слід зазначити, що до прийняття ВРУ 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<sup>13</sup>, а також заохочення працівників за належне виконання ними своїх посадових обов'язків в умовах ХХІ сторіччя 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.

---

<sup>13</sup> 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 Великобританію, 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).

***Nota bene.** Незважаючи на те, що такий документ, як 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 паспорту» особи. Навіть, напис на першій сторінці тогочасної трудової книжки «Хто не працює, той не їсть» (мовою оригіналу – «Не трудящийся да не ест») нагадував про першочергово політичне значення вказаного документу.*

Положеннями КЗпП чітко регламентований порядок встановлення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Відповідно до ст. 26 Кодексу, умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. 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 профспівкової 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 прийня-

ято, або виконуваний 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 інші) 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.

Законодавство регламентує працю лише сумісників державного сектору економіки. Ключовими нормативно-правовими

актами в цьому випадку слід назвати постанову 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.

***Nota bene.** Розмежування правового регулювання праці сумісників державного та приватного секторів економіки в певній мірі не відповідає принципу рівності прав і можливостей в трудовому праві. Так, наприклад, тривалість роботи за сумісництвом працівників державного сектору не може 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 обмежена. Тобто, теоретично, наведена категорія осіб має можливість реалізувати своє право на працю, уклавши декілька трудових договорів, сукупна тривалість робочого часу за якими дорівнюватиме 24 години на добу та 168 годин на тиждень.*

Частиною 2 ст. 21 КЗпП передбачені певні обмеження роботи за сумісництвом. Так, відповідно до цієї норми працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Як приклад обмеження на сумісництва на законодавчому рівні можна навести п. 4 постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245, який забороняє працювати за сумісництвом керівникам державних підприємств, установ і організацій, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів (цехів,

відділів, лабораторій тощо) та їхнім заступникам, за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності.

Закріплення в ч. 2 ст. 21 КЗпП можливості обмеження сумісництва колективним договором або угодою сторін вбачається достатньо дискусійним. Адже таке обмеження, по-перше, негативно позначається на реалізації особою права на працю, гарантованого ст. 43 Конституції України. По-друге, суперечить ст. 9 КЗпП, відповідно до якої умови договорів про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України про працю. Тому, для належної реалізації ч. 2 ст. 21 Кодексу, необхідно вбачається конкретизація регламентації договірної обмеження роботи за сумісництвом на рівні законодавства. Прикладом такої регламентації є п. 2 постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 № 245, відповідно до якого 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 позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

***Nota bene.** Договірне обмеження сумісництва, безперечно, має свої перспективи в Україні, що передусім зумовлене вимогами ринкових відносин, які здійснюють свій вплив й на сферу праці. Як приклад доречно навести зарубіжний досвід, а саме положення Закону Естонії про трудовий договір, відповідно до ст. 23 якого, угодою про обмеження конкуренції працівник бере на себе обов'язок не працювати у конкурента роботодавця або не вести діяльність в тій же сфері економічної або професійної діяльності, в якій діє роботодавець.*

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 строку 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 зайнятості<sup>14</sup>. Якщо звернутися до статистичних спостережень, то можна побачити, що відсоток тимчасової зайнятості у світі не видається таким вже великим, але й занадто малим його назвати також важко. Наприклад, у другому кварталі 2020 року строкові трудові договори були укладені з 19,2 мільйонами осіб від загальної кількості населення ЄС у віці 20-64 років, порівняно з 21,5 мільйонами в першому кварталі 2020 року та 22,2 мільйонами в четвертому кварталі 2019 року<sup>15</sup>.

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 можна виправдати їх застосування додатковими можливостями підвищення кваліфікації або розширенням кола відповідних професійних зв'язків.

Проте, укладення строкового трудового договору не слід розглядати як загальне правило, воно є лише виключенням з

---

<sup>14</sup> Non-standard forms of employment. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

<sup>15</sup> Over 80% of job losses affected temporary contracts. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201113-1>

нього, про що 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 Кодексу й надає можливість, у разі потреби, нехтувати обмеженим застосуванням 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 № 166, що доповнює Конвенцію про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), яка була ратифікована Україною ще у 1994 році. Наведена Рекомендація, окрім регулювання питань розірвання трудового договору, у ст. 3 також наголошує на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найм на певний термін. Серед таких гарантій Рекомендація 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 прискіплю розглянути норми наведених двох актів, то можна побачити, що їх змістовне навантаження виявляється зовсім різним. Так, ст. 3 Рекомендації № 166 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. Тобто, працівник, під тиском неможливості отримати іншої роботи, може бути змушеним 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.

***Nota bene.** 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.*

Законом не визначено граничного терміну дії строкових трудових договорів. Ця обставина помітно виділяє Україну поміж інших європейських держав. Адже, наприклад, у Великобританії 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 Іспанії – 3 роки (ст. 15 Статуту працівників), в Німеччині – 2 роки (ст. 14 Закону про неповний робочий час та строкові трудові договори), в Польщі – 33 місяці (ст. 25-1 Трудового кодексу), у Франції – 18 місяців (ст. L1242-8-1 Трудового кодексу).

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. 39-1 КЗпП, згідно з якою трудові договори, що були переукладені один або декілька разів вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Різновидом строкових трудових договорів є договори про тимчасову та сезону роботу. *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 договір вважається сезонним, якщо робота на яку приймається працівник, передбачена відповідним нормативно визначеним переліком<sup>16</sup>, 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 випробування не встановлюється.

---

<sup>16</sup> Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.1997 № 278.

Ще одним з різновидів строкових трудових договорів є *договір про виконання громадських робіт*, передбачений у ст. 31 Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до цієї статті громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються 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 комітетами 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.

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. А вже 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 строк. Наведена ознака контракту автоматично не прирівнює його до строкового трудового договору, адже, наприклад, положення ст. 39-1 КЗпП до контракту не застосовуються<sup>17</sup>.

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 додержанням 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.

---

<sup>17</sup> Зазначений висновок також підтверджується судовою практикою, наприклад, постановою ККС ВС від 22.01.2020 у справі № 607/18964/18.

3. *Законодавче регулювання сфери застосування контракту.* Укладення контрактної форми трудового договору з працівниками є можливим лише у випадках, прямо передбачених законами України. При цьому, на рівні закону може бути закріплена або 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), або альтернативна можливість його укладення поряд з звичайним трудовим договором (ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України закріплює, 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 та додаткових підстав розірвання.* 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.

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 трудо-правової 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*<sup>18</sup>. До речі, якщо звернутися до перспективного законодавства, спрямованого на заміну чинного КЗпП, то можна побачити, що воно відмовляється від подальшого застосування контрактів. Наприклад, в п. 3 Прикінцевих та перехідних положень проекту Трудового кодексу України (zareєстрованого у Верховній Раді України 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.

#### **4.5. Припинення трудового договору**

Не викликає сумніву той факт, що трудові правовідносини за своєю природою є довготривалими суспільними відносинами. Пов'язане це як з соціальною спрямованістю галузі, що їх регулює, так з зацікавленістю громадян в отриманні стабільного доходу. У свою чергу, будь-який суспільний зв'язок під

---

<sup>18</sup> 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.

впливом певних життєвих обставин не може існувати вічно. Для трудових правовідносин чинниками, що зумовлюють їх припинення, є: 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. 49-2 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 ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм

розсудом, 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 ХХ століття інститут недійсності договорів у трудовому праві все ж таки був закріплений на законодавчому рівні. Так, Кодексом законів про працю УРСР від 1922 року було передбачено, що всі договори та угоди про працю, що погіршують умови праці, порівняно з положеннями Кодексу, визнаються недійсними. Однак, правового механізму такого визнання договорів недійсними Кодекс не встановлював.

У чинному КЗпП поняття «недійсність» згадується у ст. 9 КЗпП, відповідно до якої, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними *ab initio*. Однак, наявність вказаної норми в Кодексі, ще не свідчить про законодавчо встановлену можливість визнання трудового договору недійсним в цілому, вона лише закріплює можливість визнання не-



дійсними тих чи інших умов договору. Така 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* в трудовому праві України наразі також не передбачене. Хоча закріплення такої можливості 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 долі трудового договору, укладеного, але не реалізованого, в зв'язку з тим, що працівник не приступив до виконання своїх трудових обов'язків (наприклад, у зв'язку з тим, що знайшов інше місце роботи). Розв'язання цієї проблеми є можливим крізь призму положень ч. 3 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 не приступлення працівника до роботи, дозволить формалізувати ситуацію, пов'язану з відмовою працівника від вступу до трудових правовідносин.

Підстави припинення трудового договору суворо регламентовані на рівні КЗпП, саме тому на практиці реалізації трудових правовідносин дуже часто можна зустріти такий вираз, як «звільнення за статтею». Відповідно до ч. 1 ст. 36 КЗпП загальними 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 контрактом; підстави, передбачені іншими законами.

***Nota bene.** Неодоліком ст. 36 КЗпП слід назвати те, що серед підстав припинення трудового договору вона не закріплює смерть працівника або фізичної особи – роботодавця, а також припинення підприємницької діяльності останнім.*

**Припинення трудового договору за угодою сторін є,** мабуть, однією з самих «ліберальних» підстав припинення трудових правовідносин, що виключає можливість висунення будь-яких 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 ст. 36 КЗпП. З цієї підстави припиняються усі види строкових трудових договорів. 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. Крім того, у випадку, якщо строковий трудовий договір був переукладений один або декілька разів, він вважається таким, що укладений на невизначений строк.

**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 відмовлено<sup>19</sup> в укладенні трудового договору.

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

Роботодавець не має права відмовити працівникові у звільненні за власним бажанням (наприклад, посилаючись на триваючу перевірку контролюючими органами, максимальну завантаженість виробничих процесів, існування непогашеної заборгованості в рамках притягнення до матеріальної відповідальності за заподіяну підприємству шкоду), якщо він 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 зміненою однією із сторін. 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 та 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

---

<sup>19</sup> Такий виняток передбачений у ч. 4 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.

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, а також 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. 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.*

Цікавим при дослідженні питань застосування строку попередження при розірванні трудового договору вбачається досвід Великобританії. Так, Закон про трудові права цієї країни не забороняє роботодавцю припинити трудовий договір відразу ж після отримання попередження від працівника, виплативши йому матеріальну компенсацію, пропорційну основній заробітній платі, яку б він міг отримати під час роботи в період попередження. Така компенсація замість попередження (*payment*

*in lieu of notice*) застосовується, навіть, за відсутності згадки про неї в положеннях трудового договору. В цьому випадку з працівником, крім основної заробітної плати, повинні бути проведені розрахунки по всіх існуючих доплатах, надбавках, гарантійних і компенсаційних виплатах, із урахуванням благ матеріального характеру, на які він міг би претендувати під час строку попередження (користування автомобілем, страхівка, бонуси тощо). Крім того, у разі отримання від працівника попередження про розірвання трудового договору, роботодавець наділений правом застосувати до нього правило так званої «садової відпустки» («*garden leave*»). Вона передбачає, що впродовж строку попередження про майбутнє звільнення працівник фактично не виконує свої обов'язки (не з'являється на робочому місці), але продовжує отримувати заробітну плату та інші передбачені трудовим договором доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, а також переваги матеріального характеру. Така практика є дуже поширеною як дієвий анти-конкурентний захід переважно в сфері комерції або в банківській справі. Адаже під час дії «садової відпустки» на працівника, який у майбутньому буде звільнений, продовжують поширюватися положення трудового договору, зокрема щодо нерозголошення комерційної таємниці або заборони роботи за сумісництвом. Право застосування «садової відпустки» у Великобританії є неписаним та надається роботодавцю, навіть, за відсутності відповідних положень стосовно нього в трудовому договорі.

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 або поведінка) та ті, що зумовлені економічною активністю роботодавця (зміни в організації виробництва і праці).

*Загальними вважаються* такі підстави, що визначені у ст. 40 КЗпП та поширюються на всіх без винятку працівників. Так,

трудоий 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 працівників<sup>20</sup>;

***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. 1 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. 240-1 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 власника (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 ст. 40 КЗпП.*

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації

---

<sup>20</sup> 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. 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.

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. Але слід зазначити, що не проходження працівником атестації не буде вважатися самостійною підставою розірвання з трудового договору у зв'язку з невідповідністю ним займаній посаді. Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників» у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваний роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника 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 КЗпП. Крім того, відповідно до постанови КЦС ВС від 30.05.2018 у справі № 297/3092/15-ц висновок про недостатність в особі кваліфікації, що перешкоджає 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 займаній 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 інвалідом та наявність протипоказань щодо продовження ним трудової діяльності, підтверджені довідкою медико-соціальної експертної комісії. В постанові КЦС ВС від 20.12.2018 у справі № 521/17982/16-ц також зазначається, що частина 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 чи громадського стягнення;

**Nota bene.** Наведену підставу припинення трудового договору характеризує систематичність. Тому, якщо працівник, наприклад, одноразово грубо порушив вимоги охорони праці (при цьому, завдавши серйозну загрозу життю та здоров'ю оточуючих), роботодавець не має права його звільнити. Крім того, ст. 184 КЗпП закріплює перелік категорій працівників, звільнення яких з ініціативи роботодавця не дозволяється, навіть, у зв'язку з систематичним порушенням ними трудової дисципліни.

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

**Nota bene.** Реалізація наведеної підстави фактично є неможливою без належним чином розроблених ПВТР. Адже, наприклад, саме в них конкретизується така категорія, як територія роботодавця (робота), пропускний режим, час початку та закінчення робочого дня тощо. Крім того, підставою для звільнення в цьому випадку буде вважатися 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 по вагітності і родах, 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, відповідно до ч. 1 ст. 21 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» за висновком медико-соціальної експертної комісії листок непрацездатності особам хворим на туберкульоз може бути продовжено, 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. 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.

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

**Nota bene.** Зазначена підстава застосовується у випадку поновлення судом на роботі незаконно звільненого працівника. При цьому, звільнення особи, яка займає посаду поновленого 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 свідків), 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. 3 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.** Відповідно до ч. 2 ст. 28 КЗпП 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, не проходження випробування працівником має бути належним чином підтверджене роботодавцем, наприклад, індивідуальним графіком випробування, доповідними записками безпосереднього керівника працівника та його колег тощо.*

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 встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

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

4) 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.*

5) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

6) наявності 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».

7) 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.*

Відповідно до ст. 43 КЗпП розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в більшості випадків потребує попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Така згода потрібна, наприклад, при звільненні працівника з підстав: а) не відповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; б) відсутності на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; в) вчинення прогулу; г) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; д) 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 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 є 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. Для роботодавця таким «шляхом» слід назвати створення некомфортного робочого середовища для працівника, перебування в якому змусило б його розірвати трудовий договір за власною ініціативою.

В трудовому праві інших країн 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 законі<sup>21</sup>. Працівник же в сучасних умовах регулювання праці наділений можливістю фактично в односторонньому порядку припинити трудові правовідносини, за що він не буде нести жодної реальної відповідальності.

***Nota bene.** Слід зазначити, що звільнення працівника за прогул, в умовах XXI століття, вже не має такого яскраво вираженого стимулюючого ефекту, який воно мало у минулому столітті. Так, наприклад, згідно з п. 2 Постанови Центрального Виконавчого Комітету СРСР № 53 і Ради Народних Комісарів СРСР № 1682 «Про звільнення за прогул без поважних*

---

<sup>21</sup> Наприклад, на офіційному урядовому сайті Великобританії (<https://www.gov.uk/dismissal/unfair-and-constructive-dismissal>), навіть, розміщено застереження, що за наявності ознак вимушеного звільнення (*constructive dismissal*), працівник має в найкоротший термін вжити заходів щодо припинення трудових правовідносин, адже роботодавець у подальшому може посилатися на те, що, залишившись на роботі, особа тим самим схвалювала таку поведінку та ставлення до неї.

*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 ст. 47 КЗпП роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, а також провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. Стаття 116 КЗпП закріплює, 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.

***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 працівнику, 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.

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 несвочасний 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 та, 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 виконання особою роботи, але й час її відпочинку, тимчасової непрацездатності тощо.

Питання регламентації робочого часу завжди було ледь не найгострішим у трудових правовідносинах. Адже, воно пере-

буває на межі протистояння 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.

Поштовхом для стрімкого розвитку правового регулювання робочого часу стала промислова революція. Саме цей історичний чинник призвів до того, що велика кількість осіб отримала можливість працювати впродовж усього календарного року, не будучи прив'язаною, наприклад, до сільськогосподарського сезону. Але, при цьому, саме промислова революція, передусім, завдяки запровадженню штучного освітлення, призвела й до того, що люди були змушені працювати більше. Тривалість робочого дня робітника того часу могла досягати 10-12-ти, а подекуди 16-ти, годин, враховуючи застосування шестиденного або, навіть, семиденного робочого тижня. Наведена обставина призводила як до збільшення виробничого травматизму, зумовленого передусім перевтомою працюючих, так і поступово підривала стан їх здоров'я.

Ситуація почала змінюватись лише наприкінці ХІХ початку ХХ століття шляхом державного втручання у питання регламентації тривалості роботи на виробництві, а також активної позиції окремих новаторів того часу. Так, наприклад, ідея 8-годинного робочого дня та 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 року. Якщо ж звернутися до вітчизняного трудового права, то перші кодифіковані акти про працю 1918 та 1922 років обмежували тривалість робочого часу 8 годинами вдень та 7 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 реалізувати 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.*

За загальним правилом для працівників устанавлюється 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 шести-денний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шести-денному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

## **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, в) гнучкий режим робочого часу, г) ненормований робочий час та д) 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 трива-

лості 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 5 годин. При роботі в нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

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 відпочинку 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.

За загальним правилом КЗпП не допускає виконання працівником *надурочної роботи*, тобто роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Кодекс закріплює 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, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

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 представника). 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.** Слід зазначити, що для багатьох зарубіжних країн понаднормова праця є цілком звичним явищем. Так, наприклад, у Великобританії працівник, який досяг 18-річного віку, наділений правом відмовитися від поширення на нього граничної кількості робочого часу – 48 годин на тиждень (opting out of the 48 hour week). В США максимальна тривалість робочого часу складає 40 годин на тиждень. У свою чергу, американське трудове право країни не забороняє особі працювати понад зазначений норматив робочого часу. В цьому випадку така праця підпадає під категорію понаднормової та оплачується у півтора разовому розмірі (time-and-a-half).*

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 7 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 Міністерством 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.

У трудовому праві України також і досі передбачене таке явище як *чергування*, що врегульоване на нормативному рівні постановою Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і в установах» від 02.04.1954 № 233. Згідно з положеннями наведеного нормативно-правового акта, чергування працівників після закінчення робочого дня, у вихідні та святкові дні можуть вводитися у виняткових випадках і тільки за погодженням з профспілковим, місцевим комітетом. 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. Тривалість чергування або роботи разом з чергуванням не може перевищувати нормальної тривалості робочого дня. Слід зазначити, що чергування не відноситься до категорії робочого часу працівника, оскільки в цьому випадку трудова функція, передбачена трудовим договором, не виконуються і, відповідно, не оплачуються.

Звертаючись до перспектив розвитку правового регулювання робочого часу в нашій країні, окремо хотілось би звернути увагу на зарубіжний досвід, а саме на застосування договорів з нефіксованим робочим часом. Як приклад слід навести Великобританію, в якій застосування таких договорів (*zero-hour contracts*) є достатньо поширеним. Згідно з положеннями таких договорів роботодавець має право надавати особам роботу тільки в разі виникнення в цьому необхідності (наприклад, залучення додаткових офіціантів під час обслуговування рестораном великих свят), останні ж мають право погодитись на запропоновану роботу або відмовитись від неї. Більшість прав та гарантій, передбачених положеннями трудового законодавства (право на щорічну відпустку, мінімальну заробітну плату, належні та безпечні умови праці) поширюються на працюючих тільки під час безпосереднього виконання ними трудової діяльності. Доцільність застосування таких договорів вбачається в тому, що вони надають можливість будувати гнучкі трудові правовідносини у сферах, де трудовий процес є непередбачуваним (громадське харчування, дизайн, мода, рекламні послуги), а їх укладення, в першу чергу, є корисним для осіб молодого віку і дозволяє поєднувати навчання з роботою без суттєвого впливу на навчальний процес. Однак у таких трудових договорів з нефіксованим робочим часом є і суттєвий недолік – соціальна незахищеність працівників від волі роботодавця, адже саме від нього залежить, надавати чи не надавати роботу особі, і, відповідно, буде вона отримувати кошти чи ні.

### **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 установлюються 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. 1 Кодексу, наведеним терміном охоплюються діти у віці до півтора року. При цьому, вид годування дитини для реалізації цієї норми не значення не має. Цікаво, що положення КЗпП не використовують термін «материнство», який є досить поширеним в міжнародному 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) 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.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається тільки у виняткових випадках, а саме для: відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізотій, 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 і неробочі дні*: 1 січня – Новий рік; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – День праці; 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України. Згідно з положеннями цієї статті робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. 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.

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», особі безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові

та/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 з 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.

Національне законодавство про працю виділяє наступні види відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

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.

*Щорічні відпустки* поділяються на основні та додаткові. Відмінність між ними полягає в 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 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 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: ок-

ремим 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 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Відповідно до ст. 16-2 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.

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, 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 пізніше 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 відповідно 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.

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 (листка непрацездатності) 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 надаються тривалістю 90 календарних днів до родів і 90 календарних днів після родів. 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. У свою чергу, положення ст. 4 Конвенції МОП про охорону материнства від 2000 року (№ 183) наголошують на обов'язковому використанні частини відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю шість тижнів після народження дитини.*

Оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати

щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році. Відповідно до статей 25, 26 та 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Наведена допомога надається 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 виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається *відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку*. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, 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 матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.

***Nota bene.** У частині 3 ст. 179 КЗпП передбачено, що при відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку здійснюються виплати допомоги відповідно до законодавства. У свою чергу, 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», жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері 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.

***Nota bene.** Пункт 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 до категорії «одинокa мати» відносить жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдову, іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.*

*У цьому зв'язку цікавою є позиція Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, викладена в листі від 13.05.2020 № 3512-06/30165-02, що має інформаційний характер. В ньому зазначається, що жінка, яка вдруге вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена, не втрачає статусу одинокої матері в контексті Закону України «Про відпустки». Цей висновок зроблений, спираючись на аналіз п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9, а саме на те, що таку жінку слід вважати «іншою жінкою, як виховує і утримує дитину сама». До речі, у наведеному листі також аналізується питання одинокої матері, донька якої народила дитину у 17 років. Зокрема, зазначається, що за відсутності рішення органу опіки і піклування або суду, повна цивільна дієздатність в цьому випадку не виникає, а тому дитина залишається дитиною (хоч сама вже є матір'ю) і право на соціальну відпустку в одинокої жінки, матері сімнадцятирічної доньки, не втрачається.*

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.

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 здобувають 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 дні; перевідних іспитів в основній та старшій

школах – від 4 до 6 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, на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

*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 акту, творча відпустка для написання підручника чи наукової праці тривалістю до трьох місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність із творчою роботою. Ця творча відпустка надається на підставі заяви

працівника та довідки видавництва про включення підручника чи наукової праці до плану випуску видань на поточний рік.

*Відпустка для підготовки та участі в змаганнях* надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість та умови надання відпусток таких відпусток встановлені в Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, затвердженому постановою КМУ від 01.06.2011 № 565. Відповідно до цього Порядку відпустки надаються на підставі заяви працівника та листа-виклику на відповідні спортивні змагання. Відпустки надаються тривалістю не більш як 40 календарних днів на рік. На час перебування у відпустках за працівниками зберігається місце роботи (посада). Оплата відпусток здійснюється за рахунок коштів роботодавця, призначених на оплату праці.

Відповідно до КЗпП та Закону України «Про відпустки» *відпустки без збереження заробітної плати* поділяються на такі, що:

- а)* надаються працівникові в обов'язковому порядку та
- б)* надаються за згодою сторін трудового договору.

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 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 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. У цьому випадку закон обмежує лише її тривалість, що обумовлюється угодою між працівником та роботодавцем, але не може перевищувати 15 календарних днів на рік. Виключенням є випадки встановлення КМУ карантину, відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб». У цьому разі термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін 15 днів на рік.

## 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 ст. 13 Рекомендації МОП про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198) одними з ключових ознак 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», незважаючи на те,

що він містить главу VII з аналогічною назвою. У свою чергу, термін «заробітна плата» у положеннях Кодексу знайшов легальне визначення. 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 яким ст. 34 КЗпП визначає зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною 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.

***Nota bene.** В положеннях деяких нормативно-правових актів можна зустріти термін «позаштатний працівник». Так, працювати на позаштатних засадах мають право, наприклад, журналісти, відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів». У свою чергу, в законодавстві не визначений правовий статус таких працівників. Але в будь-якому випадку можна зробити висновок, що до позаштатних працівників відносяться особи, які працюють на основі трудового договору але на посаді, що не передбачена штатним розписом роботодавця.*

## 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 США окремо регулює питання мінімальної заробітної плати працівників, оплата праці яких залежить від чайових (*tipped employees*). До цієї категорії відносяться особи, які стабільно і регулярно отримують на роботі в якості чайових більш ніж 30.00 доларів на місяць. У цьому випадку федеральний мінімум погодинної заробітної плати таких осіб складає 2.13 доларів на годину. Однак у випадку, коли погодинна оплата праці особи протягом тижня буде меншою за загальний федеральний мінімум (7.25 доларів), роботодавець зобов'язаний донарахувати працівнику заробітну плату відповідно до федерального мінімуму.*

У частині 2 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що розмір заробітної плати може бути нижчим за вста-

новлений 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).

Коллективним 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 роздрібною 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 установи банків, 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 зі службовими *відрядженнями*. 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, встановлених 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, затвердженої 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 чи кримінальної відповідальності.

***Nota bene.** Бережливе ставлення до майна роботодавця і вжиття 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<sup>22</sup>.

***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:

---

<sup>22</sup> Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100. Згідно з цим Порядком 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.

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.** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені з працівниками, які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт затверджено постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 № 447/24. Виходячи з постанови КЦС ВС від 07.02.2019 у справі № 363/1400/16-ц, для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності за шкоду, завдану роботодавцю працівником, недостатньо тільки договору про таку відповідальність, роботодавець також повинен довести наявність вини працівника.*

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.

б) 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 в 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: 1) винних дій керівника; 2) не виплати заробітної плати понад один місяць; 3) факту виплати роботодавцем відповідних компенсацій; 4) відсутності заборгованості Державного бюджету України, місцевих бюджетів та юридичних осіб державної форми власності перед роботодавцем.*

10) шкоди завдано недостачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу.

***Nota bene.** Відповідно до ст. 135-1 КЗпП письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.*

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 устанавлюється 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 норм, як при визначенні матеріальної відповідальності 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. 237-1 КЗпП також передбачено й відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику у випадку, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.



***Nota bene.** Відповідно до постанови КІС 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 (невиплата 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. 135-3 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. Законодавством<sup>23</sup> 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 власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу

---

<sup>23</sup> Як приклад слід навести Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, 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 працівникові. 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 України<sup>24</sup>, – 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.

---

<sup>24</sup> 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.

## Розділ VIII

# ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

---

### 8.1. Дисципліна праці та методи її забезпечення

Значення дисципліни праці для трудового права зумовлено тим фактом, що від належного її дотримання залежить не тільки подальша якість реалізації трудових правовідносин, але й безпосередньо безпека здоров'я або навіть життя працівника та третіх осіб. Основоположним методом забезпечення дисципліни праці з моменту виникнення галузі трудового права і дотепер залишається можливість притягнення до відповідальності працівника, винного в її порушенні. В цьому випадку слід звернути увагу на саме можливість, а не обов'язок роботодавця, якому, як у відомій казці, надано право поставити кому в 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.

В Україні трудова дисципліна полягає у сумлінному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, передбачених

трудохим законодавством, колективним договором, локальними актами роботодавця, а також трудохим 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 та посадових інструкцій працівників.

***Nota bene.** Відповідно до постанови КЦС ВС від 10.12.2019 у справі № 643/7954/17 для правомірнього накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають 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 реалізувати дисципліну праці у конкретного роботодавця, а в деяких випадках взагалі уникнути випадки 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 правил<sup>25</sup>. Стаття 29 КЗпП встановлює, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з ПВТР та колективним договором. У свою чергу, 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 норма ч. 1 ст. 21 КЗпП, що містить визначення трудового договору, була викладена в редакції без слів «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові».

У будь-якому випадку, наявність належним чином розроблених ПВТР на практиці дозволяє вирішити досить багато

---

<sup>25</sup> 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 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 складася лише два тижні. Таким чином, Типові ПВТР можуть застосовуватися лише як зразковий план під час розроблення власних ПВТР з урахуванням положень чинного законодавства про працю.

проблем, що можуть виникати під час реалізації трудових правовідносин. Як приклад слід навести вжиття належних заходів, спрямованих проти дискримінації за ознакою статі у сфері праці. У нашій державі питання досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства (в тому числі і трудових відносинах) врегульовані 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, наприклад, норми Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплюють тільки обов'язки роботодавців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та не містять жодних посилань 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. Таким чином, саме ПВТР, завдяки їх універсальності та локально вираженому характеру, можуть вплинути на поведінку суб'єктів трудових правовідносин та попередити можливі прояви дискримінації або насильства за ознакою статі у сфері праці.

***Nota bene.** Якщо звернутися до зарубіжного досвіду регулювання дисципліни праці, то слід зазначити, що окремі роботодавці, відносячи ПВТР до однієї із складових «обличчя» компанії, залучають до їх розроблення поряд із юристами також і професійних дизайнерів. Тому на практиці дуже часто можна зустріти правила у форматі ілюстрацій, різнокольорових схем, що можуть містити навіть словники корпоративного сленгу. Найбільш нестандартними ПВТР можна назвати довідник для персоналу компанії Walt Disney зразка 1943 року, яка розробила його у вигляді мультиплікаційних ілюстрацій.*

Слід також зазначити, що 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 трудо-правової 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 працівника під розписку.

Для працівників, які належать до категорії робочих професій, конкретний перелік їх робочих обов'язків, визначається *робочими інструкціями*. Робоча інструкція та зміни до неї погоджується профспілковим комітетом або іншим уповноваженим 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 ст. 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів дисциплінарних стягнень: догана або звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Наприклад, відповідно до п. 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою КМУ від 26.01.1993 № 55, на працівників залізничного транспорту можуть накладатися такі стягнення: догана; 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; звільнення.

***Nota bene.** Відповідно до п. 25 Типових ПВТР, затверджених постановою Державного комітету СРСР 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; суворі 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, повернення до концепції переведення працівника за його згодою на більш легку роботу, з якою він може справитись, як альтернативи звільненню на підставі систематичного невиконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором або ПВТР, вбачається достатньо корисним адже слугувало би своєрідним*



*«другим шансом» для працівника, спрямованим на збереження існуючих трудових правовідносин.*

За порушення трудової дисципліни працівник може бути звільнений у зв'язку з: систематичним невиконанням без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення; прогулом (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 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 одnorазовим 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 письмових пояснень, роботодавцем

складається акт про таку відмову. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

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. 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 діяльності інформується, яких 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 детальної інформації не одержує. Він може отримати деяке уявлення про те, що виявилось цінним, визнаним і заохоченим в його трудовій діяльності, лише після її здійснення. При випереджаючому стимулюванні працівників тверезий 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 встановлюють загального переліку видів заохочень. До працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених 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 ІХ

# 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 забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»; 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 № 256<sup>26</sup>; Перелік важких робіт і

---

<sup>26</sup> 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

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 положення 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

---

МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 1961 року (№ 45).

гігієну праці та виробниче середовище від 1981 року (№ 155); Про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю від 1983 року (№ 159); 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 таких прав слід віднести:

- право бути проінформованим під час укладання трудового договору 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;
- право відмовитись від роботи, яка за медичним висновком протипоказана 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 працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, бути переведеними, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком 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 2 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 оплату 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 додержуватись 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 поведіння 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 цією 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 дотриманням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням 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 трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. 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 наведених 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 підприємства обов'язкові для виконання приписи 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.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

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. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. 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 організувати 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, 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 є таким, 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 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.

Правовому регулюванню індивідуальних трудових спорів присвячена глава XV КЗпП, яка має назву «Індивідуальні трудові спори». Відповідно до положень наведеної глави Кодексу, індивідуальні трудові спори розглядаються КТС та судами.

Слід зазначити, що визначення такого порядку вирішення індивідуальних трудових спорів за часів запровадження Кодексу, тобто майже 50 років потому, мало своє практичне значення. По-перше, виникнення в той період реального індивідуального трудового спору працівника з роботодавцем, якого уособлювала в собі держава, вбачалося досить сумнівним. По-друге, з ідеологічної точки зору надання трудовим колективам значної свободи дій (хоч і уявної) під час вирішення спору в КТС відповідало комуністичній доктрині, яка культивувала концепцію «робітничо-селянської держави». По-третє, обов'язковий первинний розгляд у КТС в певній мірі розвантажував суди загальної юрисдикції, не доводячи більшість спорів до судового розгляду.

***Nota bene.** До речі, застосування концепції досудового вирішення спору було притаманним не тільки для трудового права, але й для інших галузей вітчизняного права. Так, 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 Кодексі цьому питанню присвячена фактично лише одна стаття.*

У свою чергу, в умовах сучасних ринкових відносин такий механізм розгляду індивідуальних трудових спорів вже не можна назвати достатньо ефективним. Адже, наприклад, незважаючи на те, що відповідно до ч. 1 ст. 224 КЗпП, КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, положення статей 55 та 124 Конституції України гарантують працівнику право безпосереднього звернення до суду, минаючи розгляд у зазначеній комісії. Крім того, прийняте рішення комісією, значну частину складу якої формують хоч і опосередковано, але залежні від роботодавця працівники, може викликати сумнів щодо його об'єктивності. Не на користь існуючому механізму досудового вирішення трудових



спорів слід назвати відсутність спеціального державного органу (за аналогією з НСПП у колективних трудових спорах), завданням якого було б організаційне та консультативне супроводження індивідуального спору.

Неефективність звернення до КТС у ХХІ сторіччі змушує працівника та роботодавця вдаватися до суду при розв'язанні суперечок, що виникають між ними під час реалізації трудових відносин. Перевагами судового розгляду трудового спору є його неупередженість, чітка формалізація в законі, обов'язкове виконання, можливість відшкодування матеріальної та моральної шкоди, професійність суддів та ін. Але такий механізм розгляду трудових спорів в Україні має й свої недоліки, що зумовлені передусім відсутністю уніфікованої законодавчої бази та спеціалізованої судової інстанції.

Якщо звернутися до розгляду індивідуальних трудових спорів у судах загальної юрисдикції, то слід констатувати, що на цей час він не відрізняється своєю єдністю, що, відповідно, може негативно позначатися на якості винесених рішень. Так, за загальним правилом, справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, які виникають із трудових відносин, розглядаються судами у 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. А 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 альтернатив класичному розв'язанню індивідуальних трудових спорів слід звернути увагу на можливість застосування *арбітражу*, який є досить поширеним в світі. Значною перевагою такого вирішення трудового спору є те, що воно відбувається в достатньо короткі строки та не вимагає від сторін великих фінансових витрат. Крім того, арбітражний розгляд є приватним та конфіденційним, а рішення, що ним винесені, будучи власністю сторін, не підлягають загальному оприлюдненню, на відміну від рішень суду. Недоліком альтернативного вирішення трудових спорів потрібно назвати те, що сторони, підписавши угоду про арбітражне вирішення майбутніх трудових спорів (наприклад, в США вона має назву – *mandatory arbitration agreement*), *ipso facto*, стають залежними від особи арбітра (який не завжди може бути достатньо компетентним у конкретному трудо-правовому питанні) та надалі як правило не мають змоги звернутися до суду. Слід зазначити, що в Україні нормативно-правове підґрунтя арбітражного вирішення індивідуальних трудових спорів й досі не запроваджене.

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

Відповідно до ч. 1 ст. 223 КЗпП, комісія по трудових спорах 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:

- 1) працівників підприємств, установ, організацій, в яких КТС не обираються;
- 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;
- 3) 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;
- 4) роботодавця про відшкодування працівниками заподіяної йому матеріальної шкоди;
- 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і профспілкою в межах наданих їм прав;
- 6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи;
- 7) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 8) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- 9) 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;
- 10) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 11) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

12) 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 працівника, 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, власника або представників уповноваженого ним органу, 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 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; в) без обмеження будь-яким строком – у разі порушення законодавства про оплату праці; г) 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 службу 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 вимогу 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, 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.

Частиною 1 ст. 58 ЦПК закріплено, 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 справах, що виникають з трудових відносин, представником також може бути особа, яка досягла вісімнадцяти 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 зарубіжному трудовому праві такої категорії, як «тягар доведення при вирішенні спору» (наприклад, в британському трудовому праві вона узагальнюється терміном «burden of proof»), особливості покладання *onus probandi* на одну з сторін трудового спору в національному законодавстві 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 урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорюється 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 ч. 1 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 вносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

## **10.2. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)**

*Колективний трудовий спір (конфлікт)* – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

*на виробничому рівні* – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспівкова 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 профспівки, 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 профспівки 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 трудових спорів до компетенції суду<sup>27</sup>, а закріплює примирно-третейський порядок вирішення колективних трудових спорів шляхом їх розгляду у спеціально утворених органах – примірній комісії та трудовому арбітражі. Неможливість розгляду наведеного виду спорів в судовому порядку також підтверджується тим фактом, що жоден з існуючих процесуальних кодексів України не визнає трудовий колектив стороною у судовому процесі.

***Nota bene.** Незважаючи на чітке розмежування в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» компетенції примірної комісії та трудового арбітражу в частині вирішення колективних трудових спорів, на практиці сторони можуть самостійно визначити процедуру врегулювання спору. Так, відповідно до п. 1.4. Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затвердженої наказом НСПП від 09.11.2005 № 124, право визначення послідовності розгляду колективного трудового спору належить виключно сторонам колективного трудового спору. Тому, дуже часто сторони укладають угоду про вирішення колективного трудового спору примірною комісією, навіть якщо відповідно до ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» його вирішення належить до компетенції трудового арбітражу.*

Але з зазначеного правила все ж таки є певні виключення. Наприклад, відповідно до ст. 23 Закону України «Про порядок

---

<sup>27</sup> 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.

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, а також у випадку, якщо рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) 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 примірної комісії або трудового арбітражу. Незважаючи на те, що статті 41-1, 41-2 та 41-3 КУпАП встановлюють відповідальність відповідної фізичної особи 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 адміністративної відповідальності не завжди призводить до безпосереднього вирішення колективного трудового спору по суті.

**Примирна комісія** є органом, призначеним для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), 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 сто-

рін 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 (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) 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 взаємоприйняттого 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 (конфлікту) та свободи в наданні ними своїх доказів і у доведенні їх переконливості. Обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Колективні трудові спори (конфлікти) 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 комісії. 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 (конфлікту). 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 (конфлікту) з питань, що належать до її компетенції; *б)* виникнення колективного трудового спору (конфлікту) 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 (конфлікту) 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 (конфлікту). Членом трудового

арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

За зверненням сторін колективного трудового спору (конфлікту) 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 (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) 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 (конфлікту) 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 (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Значне місце у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) посідає *НСПП* – орган, утворений Президентом України з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів). *НСПП* складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Рішення служби мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. До компетенції *НСПП* належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);
- за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розгляд матеріалів щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та формування їх списків;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).

### 10.3. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту)

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

***Nota bene.** Цікаво, що за часів перебування України в складі СРСР трудове право фактично залишало питання страйків поза своєю увагою. Зазначене було зумовлене передусім особливостями тогочасної ідеології, відповідно до якої страйк не міг існувати в країні, у якій було поборене 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)» також визначені й певні випадки, за яких забороняється проведення страйку. Так, забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу 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. Крім того, у разі оголошення надзвичайного стану ВРУ або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця.

Обмеження на проведення страйку можуть встановлюватися й на рівні окремих законів. Наприклад, ст. 18 Закону України «Про транспорт» заборонено проведення страйків у випадках, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини. 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 організувати і брати участь у страйках.

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 та/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.

***Nota bene.** Положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не конкретизують види страйків. Крім того, особливістю Закону слід навести відсутність в ньому норм, присвячених питанням проведення солідарних страйків, тобто страйків, які проводяться в підтримку працівників інших підприємств.*

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, повинен 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 (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлі-

кту) 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. 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. 185-1 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 терміном *локаут* (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 слід розглядати як недолік цього Закону, адже вона не дає сторонам колективного трудового спору (конфлікту) чіткого розуміння стосовно можливості застосування локаутів або, навпаки, їх заборони.

# ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

---

## А

Анулювання трудового договору 112

Арбітр 205

Арбітражний розгляд індивідуального трудового спору 193

Атестація 119

## Б

Багатосторонні трудові правовідносини 48, 51

## В

Вивільнення 110-111

Визнання трудового договору недійсним 111-112

Вимушене звільнення 126

Випробування при прийнятті на роботу 98-99, 123

Відрядження 159

Відшкодування моральної шкоди 167-168

Внутрішній трудовий стаж 97

## Г

Гнучкий режим робочого часу 93, 133-134

Господарська влада роботодавця 21

## Д

Державна служба 31-32

Державна служба особливого характеру 32-34

Дистанційна робота 87-88, 94, 185, 186

Договір з нефіксованим робочим часом 137

Договір на виконання громадських робіт 106

Доктрина «найму за бажанням» (*employment-at-will doctrine*) 61

## Є

Єдність і диференціація правового регулювання праці 26-27

### **З**

Застосування праці дітей 80-83

Звільнення 110, 127-128

Зміна істотних умов праці 93

### **К**

Компенсація замість попередження (*payment in lieu of notice*) 116-117

Контракт 32, 106-109

### **Л**

Локаут 211

### **М**

Материнство у сфері праці 48, 139

Міжнародна організація праці 46-48

Місце роботи 86-89

### **Н**

Надомна робота 87, 94, 185, 186

Надурочні роботи 134-135

Напівполітична посада 35-36

Національна служба посередництва і примирення 206

Незалежний посередник 203

Ненормований робочий час 135-136

Неповний робочий час 132

### **О**

Обов'язкові умови трудового договору 86-90

### **П**

Переведення на іншу роботу 91-92

Переміщення 92-93

Повідомна реєстрація колективного договору, угоди 72-74  
Політична посада 35  
Положення про профспілкову безпеку (*trade union security clause*) 64  
Посадова інструкція 174  
Правила внутрішнього трудового розпорядку 69, 75, 171-174  
Правило «садової відпустки» (*garden leave*) 117  
Працівник 79-83  
Примірна комісія 202-204  
Примусове виконання рішення 199-200  
Принцип добросовісного ведення колективних переговорів (*bargain in good faith*) 64  
Принцип *in favorem* 19, 79, 109  
Прогул 88-89, 120, 126-127  
Простій 90, 154

## **Р**

Роботодавець 83-86  
Робоче місце 86-89

## **С**

Самозахист в трудовому праві 183  
Скорочений робочий час 132-133  
Строковий трудовий договір 102-106, 114  
Судовий збір 199  
Сумісництво 99-101

## **Т**

Тісно пов'язані з трудовими відносинами 23-25  
Трудова книжка 96-98  
Трудова функція працівника 89  
Трудовий арбітраж 204-206  
Трудові правовідносини 20-22  
Тягар доведення при вирішенні спору 199

## **У**

Умова про «мирне зобов'язання» (*peace obligation*) 44-45, 65

## **Ч**

Чергування 136

## **Ш**

Штатний розпис 155



*Навчальне видання*

Венедіктов Сергій Валентинович

# **ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ**

*Підручник*

Підписано до друку 30.04.2021. Формат 60×84/16.  
Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.  
Умов. друк. арк. 11,4. Наклад 300. Зам. 149.

Надруковано у «Видавництво Людмила»  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 5303 від 02.03.2017  
«Видавництво Людмила»  
03148, Київ, а/с 115  
Тел./факс: +380504697485, 0683408332  
E-mail: lesya3000@ukr.net