

Р. Я. БУТИНСЬКА
Н. П. МОКРИЦЬКА

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Навчальний посібник

ЛЬВІВ
Галицька видавнича спілка
2022

УДК 549.2(477)(075.8)

Т 78

*Рекомендувала до друку Вчена рада
Львівського державного університету внутрішніх справ
(протокол № _____ від _____ 2022 р.)*

Автори-упорядники:

Розділ 1–3, 15 — **Роксолана Ярославівна Бутинська**, кандидат юридичних наук;
Розділ 4–14 — **Мокрицька Наталія Петрівна**, кандидат юридичних наук, доцент

Рецензенти:

Долинська М. С. — доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ;

Пилипенко П. Д. — доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П.

Т 78 Трудове право України : навчальний посібник. — Львів : «Галицька видавнича спілка», 2022. — 312 с.

ISBN

Навчальний посібник підготовлений відповідно до програми навчальної дисципліни «Трудове право України». Викладений матеріал висвітлює загальнотеоретичні аспекти трудового права як галузі права так і питання законодавчого регулювання з використанням матеріалів судової практики. Розкрито основні засади трудового права та проаналізовано інститути галузі такі як соціальний діалог, трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, охорона праці, дисциплінарна та матеріальна відповідальність, трудові спори.

Для студентів, викладачів, аспірантів вищих навчальних закладів, практичних працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

УДК 549.2(477)(075.8)

ISBN

© Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П., 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	8
1.1. Передумови виникнення та особливості становлення трудового права	8
1.2. Поняття, предмет та метод трудового права	16
1.3. Система трудового права	24
1.4. Принципи та функції трудового права	26
<i>Питання для самоконтролю:</i>	38
РОЗДІЛ 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	39
2.1. Поняття та загальна характеристика джерел трудового права України ...	39
2.2. Конституція України як основне джерело трудового права	44
2.3. Міжнародно-правові акти про працю	47
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	57
2.6. Рішення Конституційного Суду України та судова практика у сфері правового регулювання трудових відносин	58
<i>Питання для самоконтролю:</i>	63
РОЗДІЛ 3. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ	65
3.1. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права	65
3.2. Працівники та роботодавці як головні суб'єкти трудового права	67
3.3. Професійні спілки та організації роботодавців (їх об'єднання) як допоміжні суб'єкти трудового права	76
3.4. Соціальне партнерство у сфері праці	83
<i>Питання для самоконтролю:</i>	87
РОЗДІЛ 4. ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	88
4.1. Загальна характеристика соціального діалогу в Україні	88
4.2. Сторони та рівні соціального діалогу в Україні	90
4.3. Форми соціального діалогу	92
4.4. Колективні угоди як акти соціального діалогу	94
<i>Питання для самоконтролю:</i>	102
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	103
5.1. Загальна характеристика трудового договору	103
5.2. Види трудового договору	113
5.3. Загальні засади працевлаштування та відмови у прийнятті на роботу ..	121
<i>Питання для самоконтролю:</i>	128
РОЗДІЛ 6. ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	129
6.1. Зміна умов трудового договору. Переведення	129
6.2. Переміщення. Зміна істотних умов праці	133
<i>Питання для самоконтролю:</i>	135

РОЗДІЛ 7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	136
7.1 Підстави припинення трудового договору	136
7.2. Гарантії при звільненні працівників	151
7.3. Порядок оформлення звільнення працівників	158
<i>Питання для самоконтролю:</i>	160
РОЗДІЛ 8. ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА	161
8.1. Загальні підстави можливого розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	161
8.2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов	180
8.3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	188
<i>Питання для самоконтролю:</i>	191
РОЗДІЛ 9. РОБОЧИЙ ЧАС	192
9.1. Поняття, ознаки та структура робочого часу	192
9.2. Нормальний, скорочений та неповний робочий час	199
9.3. Підсумований облік робочого часу	204
9.4. Режими робочого часу	206
9.5. Перерви, які включаються у робочий час працівника	212
9.6. Надурочні роботи	214
<i>Питання для самоконтролю:</i>	216
РОЗДІЛ 10. ЧАС ВІДПОЧИНКУ	217
10.1. Поняття, ознаки та структура часу відпочинку	217
10.2. Вихідні та (святкові) неробочі дні	220
10.3. Відпустки	224
<i>Питання для самоконтролю:</i>	233
РОЗДІЛ 11. ОПЛАТА ПРАЦІ	234
11.1 Правові гарантії працівників на оплату праці	234
11.2 Тарифна система оплати праці	237
<i>Питання для самоконтролю:</i>	240
РОЗДІЛ 12 ОХОРОНА ПРАЦІ	241
12.1 Загальні гарантії прав працівників на охорону праці	241
12.2 Гарантії прав на охорону праці працівників, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці	243
12.3 Охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю	246
12.4 Правові засади функціонування системи управління охороною праці на підприємстві	249
<i>Питання для самоконтролю:</i>	255
РОЗДІЛ 13. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА	256
13.1 Трудова дисципліна та правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку	256
13.2 Правові засади заохочення працівників	259
13.3 Дисциплінарна відповідальність	260

<i>Питання для самоконтролю:</i>	267
РОЗДІЛ 14. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	268
14.1 Загальна характеристика матеріальної відповідальності	268
14.2 Види матеріальної відповідальності працівників	270
14.3 Колективна (бригадна) відповідальність	274
14.4 Порядок відшкодування матеріальної шкоди.....	275
<i>Питання для самоконтролю:</i>	279
РОЗДІЛ 15. ТРУДОВІ СПОРИ.....	281
15.1. Порядок вирішення колективних трудоових спорів (конфліктів)	281
15.2. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту).....	283
15.3. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів	285
<i>Питання для самоконтролю:</i>	288
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	290
I. Законодавство	290
Нормативно-правові акти:	290
Рішення Конституційного Суду України:.....	293
Судова практика:	294
II. Спеціальна література	294
ГЛОСАРІЙ.....	299

ВСТУП

В останнє десятиліття в Україні помітно зросло значення юридичних знань, підвищився престиж професійної юридичної діяльності.

Трудове право посідає особливе місце в системі права. Сучасному розвитку трудового права властива яскраво виражена соціальна спрямованість. З'явилося багато невідомих раніше норм, що передбачають правові, економічні й організаційні умови забезпечення зайнятості, прав трудових колективів та окремих працівників. Загальним завданням трудового права є не тільки застосування імперативних норм – законодавче встановлення мінімальних правових гарантій для працівників, визначення процедури укладення трудових договорів учасниками трудових відносин, порядок вирішення індивідуальних та трудових спорів (конфліктів), а й розширення договірного регулювання праці на всіх рівнях.

Однак варто наголосити, що значна частина положень законодавства про працю уже застаріла й не забезпечує належного регулювання сучасних трудових відносин, ба більше, сприяє зловживанням з боку і роботодавців, і працівників. Водночас щороку простежуємо спроби оновити трудове законодавство України, адаптувати його до сучасних тенденцій. Проте такі ініціативи щоразу наштовхуються на критику або супроводжуються застосуванням недостатньо якісної законотворчої техніки, як наслідок, відповідні законопроекти так і не вдається розглянути.

А втім, якщо порівняти проведену законодавцем роботу з оновлення трудового законодавства у 2021 році з попередніми періодами, то треба відзначити активніші дії в цьому напрямі останнім часом. Так, значна частина законів та законопроектів 2021 року були спрямовані на модернізацію, удосконалення та спрощення трудових процесів. Такі дії законодавця можна назвати кроком назустріч, проте вони є недостатніми, враховуючи реалії трудового законодавства. Крім того, правове регулювання трудових відносин в Україні вже найближчим часом може зазнати значних змін в частині відходу від «радянського» Кодексу законів про працю до нового Закону України «Про працю» чи Трудового кодексу України. До того ж через пандемію в Україні та світі реформування правового регулювання трудових відносин буде спрямоване на віддалену роботу, необхідність дистанційного контролю за роботою працівників, а також на запровадження нових сучасних способів фіксації порушень трудової дисципліни з боку працівників, які працюють відділено. Це означає, що законодавство у сфері трудового права буде реформуватися своїм еволюційним шляхом, враховуючи нові реалії в галузі працевлаштування, здійснення трудових обов'язків та захисту трудових прав працівників, гарантованих Конституцією України.

Для повноцінного перезавантаження регулювання у сфері праці необхідний комплексний та професійний підхід до цього питання із застосуванням діалогу між офіційними представниками (організаціями) двох сторін – роботодавців та працівників. Саме таку модель нормотворчої

діяльності ми очікуємо від законодавця надалі. Також варто відмітити суттєву зміну правового регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (воєнний стан). Зокрема, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

Цілями вивчення цієї дисципліни є засвоєння правових норм, що визначають завдання і предмет правового регулювання, правовий статус суб'єктів у сфері трудових відносин та встановлюють конкретний зміст суспільних відносин, що входять до предмета регулювання, диференціацію цих відносин за окремими правовими інститутами.

Вивчення дисципліни має сприяти формуванню в майбутніх фахівців професійного мислення, виробленню вміння та навичок з реалізації норм трудового законодавства на основі аналізу юридичних фактів, підготовці процесуальних документів для розгляду та вирішення трудових спорів у суді й захисту трудових прав громадян.

Безпосереднім завданням навчальної дисципліни «Трудове право України» є підготовка фахівців, здатних самостійно тлумачити й застосовувати норми трудового законодавства, аналізувати різні ситуації в галузі трудових спорів та оцінювати закономірності судової практики, аналізувати зміст нових правових актів, а також самим неухильно дотримуватись норм трудового законодавства.

Вивчення трудового права має починатися з розгляду передусім особливостей його предмета. Предмет трудового права – суспільні відносини, ґрунтовані на укладеному трудовому договорі, а також відносини, тісно пов'язані з ними, під якими маються на увазі відносини з працевлаштування, організації та управління працею, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця, правовідносини соціального діалогу, правовідносини з вирішення трудових спорів, з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Для вивчення трудового права необхідні фундаментальні знання теорії права, а також цивільного й адміністративного права.

Відповідно до програми курсу певної тематики студент повинен засвоїти зміст тем курсу, що передбачає вивчення навчального матеріалу, необхідних нормативних актів, інших додаткових джерел.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Передумови виникнення та особливості становлення трудового права

ВАЖЛИВО! «Право людини на працю» є категорією, що відображає людську потребу в праці. Це право визнано світовим співтовариством як одне з найважливіших соціально-економічних прав людини та закріплено в Загальній декларації прав людини 1948 р., що передбачає право кожної людини «на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття» (ст. 23)¹.

Передусім зазначимо, що початок формування трудового права як самостійної галузі права традиційно пов'язується із запровадженням засад договірної свободи при найманні на роботу в умовах капіталістичного способу виробництва та прийняттям державами перших нормативно-правових актів у сфері регулювання умов праці та боротьби з безробіттям².

Потужний поштовх у цьому напрямку надала буржуазна революція 1848 р. у Франції, передумовою якої стало значне погіршення становища робітничого класу, викликане наслідками промислової та фінансової кризи, яка у 1847 р. серйозно похитнула економіку всієї Європи. Прийнята у 1848 р. Конституція проголосила Францію республікою, девізом якої стало «сім'я, праця, власність і суспільний порядок». Конституція Франції 1848 р. зробила перший крок у визнанні права на працю, зокрема передбачалося, що суспільство організує за посередництвом держави, департаментів або комун громадські роботи, призначені надавати безробітним заняття. Одним із завоювань робітничого класу в результаті Французької революції було скорочення робочого дня. Так, Декрет, виданий 2 березня 1848 р., установив тривалість робочого дня у м. Париж 10 годин, а в провінції 11 годин (до прийняття Декрету тривалість робочого дня у Франції перевищувала 12 годин).

ВАРТО ЗНАТИ! Історично трудове право виникло та розвивалося як право охорони праці; воно являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права. Поява фабричного законодавства Англії, а потім і трудового права на історичній арені була викликана передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права³. За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали та вбачають його головну функцію – соціальну. Звичаї, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими

¹ Загальна декларація прав людини 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

² Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. С. 6.

³ Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. С. 11.

регулювалися: відносини між паном і наймитом, громадою й особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства⁴.

Що стосується безпосередньо України, то варто зазначити, що джерело формування українського трудового права визначилося колом суспільних відносин, зокрема відносинами між паном і наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства. При цьому у врегулюванні таких відносин, зокрема щодо укладання трудових угод, вагоме значення мали звичаї (звичаєве право).

Також науковці наголошують на тому, що важливим надбанням тогочасного суспільства, у якому основним засобом (способом, методом) регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямовані на врегулювання питань робочого часу й часу відпочинку працівників⁵. Виробничі календарні цикли утворювалися з послідовних дат праці в полі й вдома та супроводжувалися релігійними святами й обрядами, звичаями, повір'ями та прикметами. Календарні звичаї й обряди українців формально узгоджувалися з річним літургійним циклом православної церкви, головними віхами якого були так звані свята й пости. Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини та громади; її виховний механізм діяв за принципом відповідності між працею й соціальним статусом особи.

Оскільки добробут спільноти складався з добробуту кожного її члена, то календарні дії мали прозоре дидактичне значення: виховували працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати й допомагати один одному⁶. Зв'язок різних етапів виконання робіт із тими чи іншими святами був дуже важливим організуючим фактором, який поєднував селян та орієнтував їх на досягнення спільної мети – вироблення необхідної кількості продукції для нормального існування роду.

Таким чином, специфічною рисою звичаєвого права є його тісний зв'язок із національною культурою населення, його традиціями й віруваннями. Сучасне законодавство досить часто ігнорує культурні особливості та специфіку українського народу, особливо враховуючи сучасні глобалізаційні процеси, прагнення держав до об'єднання в більш потужні та великі союзи, організації, асоціації тощо. Така ситуація має позитивний і негативний аспекти. Так, активне прагнення сучасного суспільства до єдності, встановлення єдиних правил суспільного життя, безумовно, сприяє налагодженню конструктивних зв'язків різноманітного характеру між різними державами, їх активній співпраці з метою вирішення тих чи інших проблемних аспектів суспільного життя, досягненню спільних цілей, а також наданню допомоги один одному у вирішенні внутрішньодержавних завдань кожної з них. Однак, з іншого боку,

⁴ Трудове право України: академічний курс: підручник / за ред. П. Пилипенка. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2004. С. 27.

⁵ Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 66-70.

⁶ Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.

глобалізаційні й інтеграційні процеси призводять до стирання та втрати національно-культурних рис і надбань⁷.

Отже, вітчизняне трудове право в дореволюційний період складалося частково зі звичаєвих норм, що спиралися на релігійні свята й обряди, а також із цивільного інституту римського права *locatio conductio operarum*, згідно з яким одна особа набуває за винагороду права тимчасового користування послугами іншої особи⁸. Тобто відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, які лягли в основу утворення трудової галузі прав, однак про появу трудового законодавства в той час ще не можна говорити.

Принципові питання трудових відносин між найманим працівником і тим, хто наймає, регулювалися інститутами цивільного права та звичаями. Однак зі зміною соціально-правової й економічної обстановки передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. Чинне в той період регулювання відносин у трудовому процесі переважно методами цивільного права дозволило роботодавцям експлуатувати працівників такою мірою, яка мало чим відрізнялася від феодальних умов праці холопа. Тому вже в кінці XIX – на початок XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найм було поділено на загальне та спеціальне. Перше повністю відповідало вимогам римської класифікації та принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало базуватися на нових принципах⁹.

Наприкінці 80-х рр. починає активно розвиватися промисловість і підприємницька діяльність, які активно використовували найману працю, а отже, виникає потреба в більш повному й детальному врегулюванні трудових відносин. Варто відзначити, що вперше на те, що трудові відносини відрізняються від цивільно-правових і вимагають окремої регламентації іншими, відмінними від цивільно-правових, способами, звернули увагу саме науковці-цивілісти¹⁰.

Таким чином поступово почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала насамперед в істотному обмеженні принципу свободи договору¹¹. Основними моментами такого обмеження були такі: по-перше, законодавець почав втручатися в зміст договорів, що уклалися, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін під час найму праці, законодавчо охоронялась особистість працівника, його життя та здоров'я, визначалися умови, які не могли бути включені в договір; по-друге,

⁷ Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 66-70.

⁸ Вишневецька С. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*. 2009. № 1(10). С. 57–61.

⁹ Там само.

¹⁰ Там само.

¹¹ Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 66-70.

законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалася як джерело його матеріального існування¹².

Також до зазначених законодавчих обмежень можна віднести те, що було визначено строки виплати заробітної плати працівникам та встановлено межі утримання з неї. Про відмову від цивільно-правових методів і засобів регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничого принципу цивільного права, як принцип рівності сторін у договорі, оскільки під час реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану¹³. Усі вищевикладені обставини сприяли тому, що серед цивілістів закріпилася думка про виникнення нового виду відносин і нового виду договору, що їх регулює, – трудових правовідносин і трудового договору. Регулювання службово-трудова відносин вже не могло бути видом цивілістичного «найму послуг», тому постала термінова необхідність переглянути низку цивільно-правових визначень і принципів.

Протягом 1882–1886 рр. було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робочих у 1875–1882 рр. Зокрема, вони відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві. Першим із «фабричних законів» було прийнято закон, що закріплював Правила роботи малолітніх на заводах, фабриках і мануфактурах (1882 р.), у якому встановлювалося, що до фабричних робіт діти допускаються не раніше 12 років (ст. 108). Малолітні діти (12–15 років) не повинні працювати більше 8 годин на добу та 4 години підряд (пізніше почала допускатися робота до 9 годин на добу і 4 1/2 години підряд). Наступний «фабричний закон» від 3 червня 1885 р. присвячувався нічний роботі підлітків до 17 років і роботі жінок. Його поява викликала незадоволення не тільки серед хазяїв фабрик, а й багатьох робітників, оскільки поширилася думка, що заборона нічної праці жінок і підлітків спричинить припинення нічних робіт і звільнення нічної зміни робочих¹⁴.

У Законі про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-заводської промисловості від 2 червня 1897 р. йшлося про те, що робочим часом або кількістю робочих годин на добу для кожного робітника вважається той час, протягом якого згідно з договором наймання робітник зобов'язаний перебувати в промисловому закладі й у розпорядженні завідуючого цим закладом для виконання роботи. Однак попре те, що закон

¹² Там само.

¹³ Вишневецька С. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*. 2009. № 1(10). С. 57–61.

¹⁴ Саенко Ю. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні. *Актуальні проблеми політики*. О.: Національний університет «Одеська юридична академія», 2012. Спеціальний випуск. С. 78–83.

встановлював добову норму часу, яку повинен відпрацювати робітник, він (закон) не передбачав жодних засобів чи методів контролю за використанням понадурочної роботи, чим і користувалися власники фабрик і заводів. Більш того, закон не містив і юридичної гарантії захисту прав робітників у вигляді відповідальності роботодавця. Утім у 1903 р. було внесено поправки, згідно з якими порушення правил продовження й розподілу робочого часу може бути підставою для залучення винних до відповідальності не в адміністративному, а в судовому порядку¹⁵. 2 липня 1918 р. Положенням РНК УРСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати й умови праці» було врегульовано питання змісту колективного договору; порядку прийому та звільнення робітників; нормування робочого часу й оплати праці працівників з обов'язковим урахуванням їх кваліфікації, складності роботи й інших умов праці. Безпосередню участь в укладанні колективних договорів, у розробці положень про оплату праці, тарифи й ставки заробітної плати брали профспілки¹⁶. 25 січня 1918 р. було прийнято Закон про восьмигодинний робочий день. Цей закон став одним із перших нормативно-правових актів у світі, що закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він виходив за межі своєї назви й визначав не тільки тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормову й нічну працю.

10 грудня 1918 р. було прийнято перший Кодекс законів про працю Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася й на територію України. З прийняттям першого Кодексу законів про працю Росії було одночасно реалізовано спробу об'єднати всі акти про працю, видані за рік існування радянської влади, систематизувати їх. Кодекс законів про працю 1918 р. визначив, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці (далі – НКП) (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і в усіх господарствах регламентуються тарифними положеннями, що розробляються професійними спілками за погодженням з керівниками або власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП (ст. 9). Ці положення фактично були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» не існувало. Власний Кодекс законів про працю УРСР було прийнято 15 листопада 1922 р., і він повністю віддзеркалював положення російського Кодексу законів про працю 1918 р. У період нової економічної політики приймається низка законодавчих актів щодо регулювання організації праці, її оплати та охорони¹⁷.

Прийнятий Кодекс законів про працю був досить прогресивним та ефективним регуляторним актом для свого часу, утім після 1924 р. посилилася

¹⁵ Саєнко Ю. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні. *Актуальні проблеми політики*. О.: Національний університет «Одеська юридична академія», 2012. Спеціальний випуск. С. 78–83.

¹⁶ Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. С. 13.

¹⁷ Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.

централізація влади й почався наступ правлячого центру на права громадян, у тому числі трудові. Зокрема, означена централізація ознаменувалася більш жорсткою дисципліною, що було відображено в прийнятті постанов РНК СРСР «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 р. і «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 р. Ці нормативно-правові акти були спрямовані на протидію порушенням на виробництві. У 1929 р. було введено скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах і установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний.

Протягом 30 років на території України майже не приймалося власних нормативно-правових актів, у тому числі у сфері трудових відносин, оскільки на її територію розповсюджувалися союзні документи, зокрема Статут про дисципліну на залізничному транспорті (1933 р.), Статут про дисципліну в органах юстиції (1933 р.), Статут про дисципліну на водному транспорті (1934 р.), Статут про дисципліну в органах зв'язку (1935 р.). Положення цих нормативно-правових актів встановлювали більш сувору відповідальність окремих категорій працівників за порушення трудової дисципліни. Важливим етапом у становленні трудового права стало прийняття Конституції УРСР 1937 р., яка встановила нові принципи організації праці. Утім попри всю демократичність і прогресивність Конституції УРСР 1937 р., її положення так і залишилися декларативними.

Ю. Дмитренко наголошує, що фактично 1936–1938 рр. стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав і свобод громадян та гарантій їх забезпечення, а також постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, установами, заборона виїзду на заробітки (про виїзд за кордон не могло бути й мови)). У цей період було фізично знищено працівників. Причина звільнення повинна була зазначатися відповідно до формулювань Кодексу законів про працю або у вигляді посилання на статтю (пункт) постанови. Таким чином, адміністрації було надане право вибору формулювання підстави звільнення, проте в будь-якому випадку причина звільнення повинна була відповідати нормі закону¹⁸.

Загроза Другої світової війни змусила радянську владу вжити заходів ще жорсткішого характеру. Зокрема, було видано Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ» від 26 червня 1940 р. 18 січня 1941 р. видано нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, що зіграли також значну роль у зміцненні трудової дисципліни. У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального й

¹⁸ Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. С. 13.

адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом¹⁹.

Характерними ознаками законодавства часів війни стали масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни та навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи. Попри суттєві порушення прав і свобод громадян варто наголосити, що такі заходи були зумовлені й виправдані воєнним часом. Перемога у Великій Вітчизняній війні дозволила відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, які були характерні для воєнного часу. Утім говорити про повну відмову радянської влади після війни від командно-адміністративних методів керування союзними республіками та від курсу на централізацію не доводиться.

Трудове законодавство УРСР розвивалося під прямим впливом загальносоюзних нормативних актів. Визначальними для подальшого розвитку національного трудового законодавства стали 1970–1971 рр. У липні 1970 р. було прийнято зведений нормативно-правовий акт, який містив Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю. А вже 10 грудня 1971 р. з урахуванням положень вказаного документа було прийнято Кодекс законів про працю УРСР, нормами якого порівняно з попередніми роками дещо розширювалися та зміцнювалися права трудящих і службовців. Крім того, у Кодексі законів про працю УРСР було збережено положення, перевірені багаторічною практикою (зокрема, про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час). Було закріплено нові юридичні гарантії прав робітників і службовців²⁰.

Варто зазначити, що протягом 70–80-х років до трудового законодавства було внесено зміни, які то зміцнювали трудову дисципліну, обумовлену наступом командно адміністративного режиму, то, навпаки, відображали послаблення останнього й розширення кола прав і гарантій працівникам. Перебудова, розпочата в 1985 р., сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з іншого – регулювало тогочасні економічні відносини²¹. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, ліквідовано низку законодавчих обмежень.

Питання трудових правовідносин відображалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатоукладної економіки, зокрема в Законі СРСР «Про власність в СРСР», Законі СРСР «Про підприємства в СРСР», Законі СРСР «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в Законі УРСР «Про власність», Законі УРСР «Про підприємства в УРСР», Законі УРСР «Про

¹⁹ Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.

²⁰ Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. С. 27.

²¹ Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.

зайнятість населення», Законі УРСР «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін.²²

Отже, трудове право як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини, взаємини працівників і роботодавців склалося раніше, ніж з'явилося трудове законодавство як таке; воно ґрунтувалося на звичаях і традиціях. Утім ускладнення виробничих відносин змусило правлячу верхівку вдатися до більш детальної та змістовної регламентації трудових відносин шляхом видання певних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, утім варто наголосити на тому, що низку тодішніх нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, не можна назвати правовими.

Принципово новий етап розвитку трудового законодавства в Україні пов'язаний зі здобуттям незалежності України у 1991 р. Під впливом переходу до ринкової економіки та налагодження міжнародних зв'язків у всіх сферах суспільного життя, реформування трудового законодавства України відбулося у напрямі децентралізації і лібералізації правового регулювання трудових відносин найманої праці, запровадження механізмів соціального діалогу, приведенням у відповідність з міжнародними стандартами трудових прав людини. Об'єктивну потребу реформування трудового законодавства України частково забезпечило ухвалення законів з окремих найбільш важливих інститутів трудового права, що втілюють ідею переходу від жорсткого централізованого до більш гнучкого договірної регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин з використанням механізмів соціального партнерства.

Сучасний період оновлення трудового законодавства характеризується пошуком правової форми головного нормативного акта у сфері праці. Якщо раніше наміри законотворців полягали а намаганнях створити замість кодексу закон, у якому для дисципліни праці навіть не знайшлося місця, то зараз з'явилися перспективи повернення до класичного правотворення²³. Оскільки Проект Закону України «Про працю» (Законопроект від 29.12.2019 № 2708) відкликано, а у Верховній Раді зареєстровано Законопроект від 29.10.2020 № 4284, за яким планується до 1 січня 2022 року розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України, правова спільнота отримала нову можливість формувати пропозиції щодо його змісту.

Важливо відзначити, що 15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла в цілому Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (законопроект № 7160). Він встановлює нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Так, Закон передбачає можливість:

²² Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. С. 29.

²³ Жернаков В. В. Правове регулювання дисципліни праці: історія, сучасність, перспективи. *Право і суспільство*. 2020. № 6. С. 78.

- укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

- переводити на період дії воєнного стану роботодавцю працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, 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. При цьому не застосовується;

- звільнитися працівнику за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури) у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, та загрозою для життя і здоров'я працівника;

- розривати роботодавцем трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, викликаною знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. При цьому про звільнення працівника слід попередити не пізніше ніж за 10 днів;

- звільняти працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною;

- призупиняти виплату зарплати працівникам у разі неможливості її виплати через воєнні дії, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність;

- відмовляти роботодавцю у наданні працівнику будь-якого виду відпусток (окрім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури;

- надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без урахування обмеження щодо максимальної тривалості такої відпустки;

- призупиняти дію трудового договору (йтеться про тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором). При цьому зупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

1.2. Поняття, предмет та метод трудового права

Трудове право – одна з провідних галузей права, яка відіграє визначальну роль у житті суспільства, в соціальних перетвореннях, які відбуваються в Україні. Його значення визначається роллю праці в суспільстві. Кожній людині,

котра реалізує закріплене в ст. 43 Конституції України право на працю, доводиться мати справу з нормами трудового права.

ВАРТО ЗНАТИ! Трудове право – це сукупність норм, які регламентують суспільні відносини у сфері найманої праці. Необхідно розуміти, що трудове право – це приватно-публічна галузь права, у якій проявляються публічні засади (в нормах соціального партнерства, здійснення державного контролю (нагляду) за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права тощо); приватні засади (в нормах укладання, зміни, припинення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку тощо).

Предметом будь-якої галузі права є сукупність суспільних відносин, що регулюється нормами даної галузі права. Сама назва «трудове право», передусім, свідчить про те, що дана галузь права регулює відносини, пов'язані з працею. Як відомо, праця виступає основною та неодмінною умовою людського буття. Історія людства свідчить, що завдяки праці людина виділилася зі світу тварин. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди створюють матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення власних потреб та потреб суспільства. Також роль праці в життєдіяльності суспільства виявляється і у розвитку самої людини, яка через працю розкриває свої здібності, поповнює знання та здобуває навички²⁴.

Під предметом трудового права треба розуміти те, що він регулює певний вид суспільних відносин. Останні являють собою складну, багатоаспектну категорію. Такі відносини відповідають певним ознакам: є сталими й характеризуються повторюваністю подій і дій людей; допускають можливість державно-правового контролю за ними; існує об'єктивна потреба в їх регулюванні. У свою чергу, в структуру предмета правового регулювання входять такі елементи: а) суб'єкти трудових правовідносин – індивідуальні й колективні; б) їхнє поведінка, вчинки, дії; в) об'єкти (предмети, явища), з приводу яких суб'єкти вступають у взаємовідносини один із одним, до яких вони проявляють свій інтерес; г) соціально-юридичні факти (події, обставини), які є безпосередніми причинами виникнення, розвитку та припинення трудових відносин. Предмет у цьому випадку – це все те, що підпадає під дію нормативних приписів, інакше це сфера, на яку поширюється трудове право та яка знаходиться під його юрисдикцією.

ВАЖЛИВО! Предмет трудового права відповідає на питання, що воно регулює, тобто які види суспільних відносин у сфері суспільної організації праці. Суспільна організація праці – це певні соціальні зв'язки між людьми в процесі загальної праці. Вона тісно пов'язана й залежить від економічної та політичної основи цього суспільства. Цією основою визначаються й трудові відносини працівників із роботодавцями на виробництві.

Предметом трудового права є не всяка праця людини, а лише трудові відносини в суспільній організації праці та похідні від них відносини, тобто

²⁴ Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. С. 10.

цілий комплекс суспільно-трудових відносин на виробництві. У цьому комплексі трудові відносини є провідними, визначальними, усі інші, тісно з ними пов'язані відносини, займають обумовлене, підпорядковане положення порівняно з трудовими. Трудові відносини є головними в предметі трудового права²⁵.

Предметом трудового права України, аргументує свою позицію Ю.П. Дмитренко, є суспільні відносини, які виникають із застосування робітниками та службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини щодо працевлаштування, колективні правові відносини й відносини щодо матеріального забезпечення робітників і службовців у разі тимчасової або постійної втрати працездатності. Для трудового права метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин. За допомогою закріплення у відповідних правових нормах правомочностей і юридичних обов'язків фіксується три первинні способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборона²⁶.

Відмітимо, що трудове право знає й такий спосіб, як рекомендація, який використовується державними органами з метою надання можливості роботодавцям самостійно вирішувати конкретні питання з урахуванням побажань держави. К.Ю. Мельник указує, що предметом трудового права є суспільні відносини, які утворюються в процесі функціонування ринку праці, організації й застосування найманої праці. Трудові відносини як предмет трудового права являють собою ланку виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці в суспільній кооперації праці, коли громадянин включається в колектив організації для виконання певного роду роботи (трудової функції) з підпорядкуванням установленому трудовому розпорядку²⁷.

Трудове право як галузь права регулює систему суспільних відносин, що виникають у результаті діяльності людей у процесі праці. Ця система зумовлена метою формування й розвитку здібностей людей до праці та задоволення їхніх потреб. Між відносинами, які регулюються нормами трудового права, утворюється певний зв'язок. Такий зв'язок суспільних відносин різних видів відображає системний (цілісний) характер предмета трудового права²⁸.

ВАРТО ЗНАТИ! В основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті прийняття на роботу на підставі укладення трудового договору або інших подібних йому форм. Такі відносини є основою предмета трудового права, його ядром. Вони характеризуються такими специфічними рисами: включення працівника до трудового колективу; виконання працівником певної трудової функції, а не

²⁵ Горбачова К.М. Теоретико-правові аспекти формування системи трудового законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 179.

²⁶ Дмитренко Ю.П. Трудове право України. Київ : Юрінком Інтер, 2009. С. 38.

²⁷ Мельник К.Ю. Трудове право України. Харків : Діса плюс, 2014. С. 14-16.

²⁸ Паньонко І.М., Мокрицька Н.П. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. В.О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. С. 12.

окремого завдання; виконання роботи в умовах певного режиму робочого часу; здійснення оплати за сам процес праці, а не за результат.

До відносин, тісно пов'язаних із трудовими належать ті, що передують, супроводять або витікають з останніх. Зокрема це: відносини щодо працевлаштування (такі відносини можуть виникати між: роботодавцем і органом працевлаштування; працівником і органом працевлаштування; між працівником і роботодавцем з приводу працевлаштування).

Окремі вчені вважають, що не всі відносини в сфері зайнятості і працевлаштування є предметом трудового права, оскільки вони за своєю юридичною природою є комплексними і належать до предмету адміністративного права, трудового права і права соціального забезпечення). Зокрема, це:

- відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві (працівник може навчатися безпосередньо на виробництві або ж підвищувати власну кваліфікацію в інших спеціалізованих установах. Такі відносини виникають на підставі розпорядження або наказу адміністрації і підлягають правовому регулюванню трудовим правом);

- соціально-партнерські відносини, що витікають з укладення колективного договору (відносини пов'язані з розробкою, укладанням і виконанням колективних договорів, а також інших соціально-партнерських угод);

- відносини з нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства (відносини виникають між органами нагляду і контролю за дотриманням чинного законодавства про працю та посадовими особами роботодавця. Змістом таких відносин є права і обов'язки сторін, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці та додержання трудового законодавства);

- відносини з розгляду трудових спорів (змістом їх є процесуальні права й обов'язки учасників відносин. Вони визначають процедуру діяльності органів, що вирішують трудові спори й поведінку учасників спору у зв'язку з вирішенням трудового спору).

Відносини, тісно пов'язані з трудовими, є відносинами допоміжного характеру, які відіграють службову роль стосовно трудових відносин. Вони можуть передувати трудовим відносинам, супроводжувати їх або виникати у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Отже, *предмет трудового права – це суспільні відносини, що регулюються нормами трудового права.* Відповідно до КЗпП України до предмету трудового права належать трудові відносини та відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами. При цьому важливо чітко знати коло суспільних відносин, закріплених у ст. 1 КЗпП України.

Підсумовуючи зазначене, **предмет трудового права можемо сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими**

та які існують для забезпечення функціонування останніх. *Такими є відносини працевлаштування, соціального партнерства, виробничого навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації кадрів тощо.*

Трудові відносини – це центральні відносини у системі правовідносин у сфері трудового права. Підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір як юридичний факт. Аналіз чинного трудового законодавства показує, що трудові відносини характеризуються 1) тривалим характером, 2) особистим характером праці; 3) оплатним характером; 4) трудовими функціями; 5) підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку.

Усі правові відносини, які становлять предмет трудового права, утворюють складну систему, в якій виокремлюється індивідуальні відносини трудового найму і колективні суспільно-правові відносини.

Індивідуальні трудові відносини, що складають основу предмета трудового права характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору. Головна їх мета – виконання працівником певної трудової функції. За змістом до даної групи включаються відносини щодо: професійної орієнтації та професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем; укладання, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівника роботодавцем; нормування праці у рамках трудового договору, оплати праці, робочого часу, часу відпочинку; дисциплінарної і матеріальної відповідальності тощо.

Колективні суспільно-правові відносини, покликані обслуговувати найманих працівників і роботодавців. Вказані відносини виникають: за участі працівників, їх представників в управлінні підприємствами (установами, організаціями); за участі трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів; з укладення, зміни та виконання колективних договорів і угод; із діяльності професійних спілок, інших представників працівників та організацій роботодавців (їх об'єднань) у соціально-трудої сфері; із вирішення колективних трудових спорів.

З огляду на зазначене, *предметна спрямованість системи трудового права* полягає в тому, що норми, які її утворюють, покликані регулювати не будь-які відносини, а трудові й тісно з ними пов'язані. Розгляд основних характеристик системи трудового права України дає змогу скласти її поняття як об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

Другим критерієм (після предмету правового регулювання) для розмежування галузей права є *метод правового регулювання*. Якщо предмет правового регулювання відповідає на питання, які види суспільних відносин регулюються нормами трудового права, то метод пояснює, яким чином регулюються ці відносини.

ВАРТО ЗНАТИ! Метод правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин – це система прийомів та способів, що базуються переважно на договірних виникненні, зміні і припинення і правовідносин,

поєднання і централізованого і локального правового регулювання та застосуванні спеціальних правових санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків²⁹.

В загальній теорії права прийнято виділяти два основних методи правового регулювання:

- 1) диспозитивний (автономний, децентралізований);
- 2) імперативний (категоричний, централізований).

При вивченні цієї теми необхідно виявити *особливості методу трудового права*, до яких належать поєднання централізованого та договірних способів регулювання відносин у сфері праці; єдність та диференціація норм трудового права; участь працівників в управлінні організацією; рівноправність сторін щодо укладання трудового договору та підпорядкування працівника роботодавцю після укладання трудового договору; специфічні засоби захисту трудових прав.

Метод трудового права має наступні особливості:

1) поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання із домінуванням першого. Основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Найбільш поширеною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір. Проте у трудовому праві договірний спосіб регулювання поєднується з рекомендаційним та імперативним способами. У таких інститутах, як колективний договір, трудовий договір, заробітна плата, учасники трудових відносин мають свободу у встановленні своїх прав та обов'язків. Регулювання таких відносин відбувається за погодженням сторін. В інших інститутах – дисциплінарна, матеріальна відповідальність, охорона праці, трудові спори – поведінка учасників трудових відносин обмежена, чітко визначена державою.

Поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється насамперед тим, що основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, і субординація, яка виникає в процесі цього, є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо дотримання встановлених роботодавцем правил³⁰.

Комплексний характер методу трудового права найповніше виявляється через відповідні комбінації способів, з допомогою яких відбувається правове регулювання. Для трудового права властиві усі три відомі способи, що так чи інакше формують метод цієї галузі. Так, для врегулювання відносин в сфері застосування найманої праці використовуються:

²⁹ Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. С. 9.

³⁰ Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. С. 22.

Дозволяючі норми, які надають суб'єктам право самостійно регулювати свою поведінку. Наприклад, за угодою сторін при укладенні трудового договору може бути встановлене випробування з метою перевірки-відповідності працівника роботі, яка йому доручається (ст. 26 КЗпП України), або встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день чи неповний робочий тиждень (ст. 56 КЗпП України).

Рекомендаційні норми, що встановлюють бажані форми поведінки і через те набирають силу загальнообов'язкового правила в локальних правових актах або нормативних угодах. Наприклад, Рекомендаціями щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затвердженими Наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7 передбачено, що як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається відпустка до 7 календарних днів. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

Імперативні норми, які виражаються у вигляді заборони або розпорядження, наприклад, забороняється залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, направлення їх у відрядження (ст. 176 КЗпП України).

2) *поєднання централізованого і локального регулювання суспільних відносин у сфері праці*. Централізоване регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою прийняття законів та підзаконних актів у сфері праці. З огляду на це, характерною рисою методу трудового права є локальне правове регулювання трудових відносин. Цей спосіб встановлення прав і обов'язків суб'єктів простежується у межах децентралізованого, автономного методу і досить поширений у трудовому праві. На державному (централізованому) рівні визначають тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід в охороні трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форм власності і господарювання. Це можуть бути норми щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення гранично допустимого мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати тощо. Основну ж масу суспільно трудових відносин можна забезпечувати з допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання. Враховуючи особливості і специфіку праці в окремих галузях і на окремих виробництвах, уповноважені на те суб'єкти трудових правовідносин самі приймають норми, за допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав та обов'язків. Критерієм законності таких локальних норм стає принцип трудового права, за яким права працівників, визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні локальному³¹.

³¹ Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. С. 23.

Локальне регулювання виражається у прийнятті норм права, які поширюють свою дію лише на конкретне підприємство, установу, організацію (правове регулювання нормування та оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку тощо). Локальний метод правового регулювання проявляється переважно у формі колективних договорів (угод), правил внутрішнього трудового розпорядку, що розробляються роботодавцем і профспілковим комітетом та ухвалюються загальними зборами трудового колективу. За допомогою локального методу регулюються питання, які мають значення тільки для конкретного підприємства, установи, організації чи галузі і поширюються на обмежене коло суб'єктів трудового права.

3) *особливе становище учасників трудових відносин*. Правове становище суб'єктів трудових відносин, зазвичай, полягає у рівності суб'єктів. З іншого боку, трудові відносини оформлюють включення працівника у виробничу кооперацію людей і пов'язану з цим підпорядкованість його другій стороні правовідносин. Така підпорядкованість ґрунтується на правових нормах, які закріплюють компетенцію роботодавця як органу управління виробничим процесом.

Правове становище суб'єктів трудових відносин також відбувається у сфері участі працівників у правовому регулюванні праці через трудові колективи, профспілкові або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи. Працівники через представницькі органи разом з роботодавцем встановлюють правила поведінки, шляхом прийняття на загальних зборах (конференціях) локальних актів.

Також правове становище суб'єктів трудових відносин характеризує наявність специфічних способів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків. На відміну від деяких інших галузей (сімейного, земельного та ін.) для трудового права характерна наявність самостійних, властивих лише йому юридичних санкцій. Їх застосовують для забезпечення виконання суб'єктами правовідносин їх прав та обов'язків. До таких санкцій належать, передусім заходи дисциплінарної і матеріальної відповідальності.

Особливості дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності у трудовому праві будуть розглянуті в інших підрозділах. Що ж до матеріальної відповідальності, то у теперішньому вигляді у трудовому праві вона навряд чи зможе існувати в майбутньому. Норми матеріальної відповідальності були зорієнтовані на попередню систему господарювання, а тому обмежена відповідальність у розмірі середнього заробітку, коли решта збитків покривалася за рахунок підприємця (держави), не може бути збережена в умовах приватного підприємництва і ринкової економіки. З огляду на це, цілком можливе застосування у трудовому праві санкцій цивільної відповідальності при заподіянні шкоди працівником, який перебуває у трудових відносинах. Інша річ, що, можливо, ця відповідальність, як це спостерігаємо у випадку з дисциплінарною відповідальністю, буде залежати від рішення роботодавця: чи вимагатиме він відшкодування шкоди повністю, чи частково, чи зовсім не виявлятиме ніяких претензій. Напевно, що такий варіант

більше відповідатиме природі трудового права і гарантуватиме при цьому права кожної зі сторін трудових правовідносин.

ВАРТО ЗНАТИ! Трудове право має свої особливі позасудові процесуальні форми застосування санкцій і захисту порушених прав. Захист трудових прав і законних інтересів працівників здійснюється особливим порядком (через комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудові арбітражі), і може здійснюватися при безпосередній участі профспілок.

Отже, метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі можливості застосування спеціальних юридичних санкцій з метою забезпечення належного виконання учасниками цих відносин своїх прав та обов'язків.

1.3. Система трудового права

Нині особливої значущості набуває питання системи трудового права та системи трудового законодавства. Система права України поділяється на галузі права з огляду на сукупність таких критеріїв, як: предмет і метод правового регулювання, принципи галузі права, система джерел, де формально визначені норми галузі права, функціональне призначення галузі права. Чіткість розмежування галузей права досягається завдяки застосуванню усіх зазначених критеріїв у поєднанні, які є діалектично взаємозалежними.

Система трудового права як невід'ємна частина національного права – це об'єктивна реальність, що являє собою такий продукт думок і волі людей, який утілений у ціннісній формі й унаслідок цього піднесений на такий ступінь твердої реальності, котра перетворює його в особливе соціальне буття – стале й суворо визначене. Саме із цього боку трудове право відмежовується від інших явищ духовного життя, що існують у сфері «суб'єктивного», ідей, уявлень, вольових прагнень, різномірних культурних благ, продуктів духовної творчості; воно також відмежовується від тих соціальних явищ, які виконують функції регуляції поведінки людей, – моралі, звичаїв; а у сфері юридичних явищ – від суб'єктивних сторін правової дійсності, правосвідомості. Із цієї точки зору трудове право України існує й діє у вигляді системи інститутів, тобто у вигляді інституційного утворення. «Інститути – це і є «утворені» соціальні явища, які в результаті відчуження набули власного буття, утілені й зовнішньо окреслені, структурно визначені у тверді і сталі форми існування та функціонування. І тому здатні виступати як тверда й постійна основа або критерій поведінки людей, що мають безперервний за дією й визначений за змістом характер. До таких інститутів належать держава, релігійні (церковні) установи, організації самоуправління³².

У науці трудового права склалася загальна думка про те, що система трудового права структурно складається із Загальної і Особливої частин.

³² Горбачова К.М. Теоретико-правові аспекти формування системи трудового законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 179.

Загальна частина включає норми, що мають загальне значення (норми, що регулюють предмет, метод трудового права, джерела трудового права, соціальне партнерство у сфері праці тощо).

Особлива частина включає норми, що регламентують укладання, зміну, припинення трудового договору, робочий час, час відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

Разом із тим, мш вченими-юристами немає чіткої єдності з приводу приналежності окремих правових Загальної або Особливої частини.

Окремі автори з урахуванням зарубіжного досвіду наголошують, що структура трудового права України, яка формується, складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право.

На їхню думку загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію суб'єктів трудового права, їх правовий статус. Належне місце в загальних положеннях має бути відведено нормам, які закріплюють право на працю, його поняття, зміст, гарантії.

Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час; час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; оцінка результатів праці та атестація працівників; навчання і підвищення кваліфікації працівників; дисциплінарна відповідальність працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

Колективне трудове право включає наступні правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудових колективів; правовий статус об'єднання роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення трудових спорів.

Окрім системи трудового права слід вирізнити і систему трудового законодавства.

Система трудового законодавства – це сукупність нормативно-правових актів про працю.

Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства, як зміст і форма, однак ці поняття не є тотожними. Система трудового права відображає взаємозв'язок норм права і їх поділ на інститути, тоді як система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою будовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо).

ВАРТО ЗНАТИ! Система трудового права поняття ширше, ніж система трудового законодавства. Норми трудового права можуть міститись в комплексних нормативних актах, а також в актах інших галузей права. Сучасна система трудового права вийшла за рамки тієї структури, яка відображена в КЗпП України. Значною мірою умови праці регламентуються законами та підзаконними нормативно-правовими актами, тому далеко не всі названі правові інститути відображені у кодексі.

Набагато ширшою від двох вищезазначених понять є система науки трудового права. Вона має науково обґрунтовану класифікацію, але не лише правових норм, а й відповідних концепцій, поглядів, думок та висновків з проблем правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин. Об'єктами дослідження є предмет, метод, джерела трудового права, історія його розвитку, порівняльний аналіз із законодавством зарубіжних країн, перспективи розвитку тощо.

1.4. Принципи та функції трудового права

Під принципами трудового права варто розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці й поширюються на всіх суб'єктів трудового права³³.

Ознаки принципів трудового права:

- 1) це засадничі ідеї, керівні (вихідні) засади, відправні положення, виражені в цій галузі права;
- 2) вони визначають сферу дії трудового права;
- 3) вони визначають порядок установавання прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів;
- 4) вони визначають зміст, спрямованість і закономірність правового регулювання трудових відносин;
- 5) зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства;
- 6) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності й системності трудового права;
- 7) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин із питань праці.

Принципи трудового права або прямо сформульовані в статтях актів трудового законодавства, або виводяться із загального змісту норм трудового права. У науковій літературі пропонуються різні критерії для класифікації принципів трудового права (за сферою дії, спрямованістю, змістом тощо).

За джерелом закріплення принципи трудового права ділять на:

– конституційні – система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (зокрема принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав і свобод людини, принцип свободи праці та заборони примусової праці);

³³ Прилипко С.М. Трудове право: [посіб. для підгот. до держ. іспиту] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. Х.: Право, 2015. С. 40.

– закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах, порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах³⁴.

За змістом принципи трудового права ділять на: принципи трудового права на:

– ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;

– ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників;

– ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників;

– ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників.

Виходячи з класифікації трудових правовідносин на індивідуальні й колективні, розрізняють принципи індивідуального та колективного права. До перших належать принцип вільної праці, гідної винагороди за працю, принцип охорони життя і здоров'я працівників. До принципів колективного права належить принцип соціального партнерства й договірного встановлення умов праці³⁵.

За сферою дії принципи трудового права класифікують так:

1) *загальноправові принципи*, дія яких поширюється на всю правову систему загалом, тобто вони притаманні всім галузям права незалежно від характеру та специфіки регульованих ними суспільних відносин, будучи основою всієї системи національного права. Загальноправові принципи закріплюються в міжнародно-правових документах і Конституції України. До таких принципів, зокрема, належать:

• верховенства права, відповідно до нього, людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями й визначають зміст і спрямованість діяльності держави;

• законності – відповідність трудових відносин законам та іншим нормативно-правовим актам;

• справедливості – справедливе застосування норм права передбачає передусім недискримінаційний підхід, неупередженість;

• рівності – усі люди рівні перед законом і мають право без будь-якої різниці на рівний їх захист законом. Проте, даний принцип зазнав суттєвих змін. Зокрема, у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 - 34, 38, 39, 41 - 44, 53 Конституції України, а також

³⁴ Мельник В.П. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2017. Випуск 44. Том 1. С. 137.

³⁵ Трудове право України: [навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство»]. Дн-ськ, 2015. Частина 1. 2015. С. 15.

вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (пункт 3 Указ Президента України від 26 листопада 2018 року №393/2018 «Про введення воєнного стану в Україні»);

2) *міжгалузеві принципи* є основою правових норм двох або більше галузей права, що мають споріднену природу, і визначають напрям розвитку норм, які регулюють подібні відносини, це принципи:

– влади й субординації – у трудових відносинах це субординація та підпорядкування працівника роботодавцю;

– гласності, змагальності й об'єктивності судового розгляду – характерний для трудового (для відносин, що складаються у зв'язку з розглядом трудових спорів у суді), кримінально-процесуального й цивільно-процесуального права;

– охорони власності – характерний для трудового, цивільного, кримінального та адміністративного права. У трудовому праві він виявляється через установлення матеріальної відповідальності за винне заподіяння шкоди майну працівника й роботодавця. Утім зауважимо, що зміст даного принципу суттєво змінився з огляду на введення воєнного стану на території України. Під час воєнного стану може примусово відчужуватися майно, що перебуває у приватній або комунальній власності, майна державних підприємств, державних господарських об'єднань для потреб держави в умовах правового режиму воєнного стану в установленому законом порядку (Закон України «Про передачу, примусове відчуження або вилучення майна в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану»).

Примусове відчуження майна – позбавлення власника права власності на індивідуально визначене майно, що перебуває у приватній або комунальній власності та яке переходить у власність держави для використання в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану за умови попереднього або наступного повного відшкодування його вартості. Рішення про примусове відчуження майна приймається військового командування, погодженим відповідно з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласною, районною, Київською чи Севастопольською міською державною адміністрацією або виконавчим органом відповідної місцевої ради. У місцевостях, де ведуться бойові дії, примусове відчуження здійснюється за рішенням військового командування без погодження з такими органами. Про примусове відчуження або вилучення майна складається акт встановленої форми.

Компенсація за відчужене майно:

I. Попереднє повне відшкодування вартості примусово відчуженого майна здійснюється на підставі документа, що містить висновок про вартість майна на дату його оцінки, яка проведена у зв'язку з прийняттям рішення про його примусове відчуження.

II. Наступна повна компенсація: колишній власник або уповноважена ним особа після скасування правового режиму воєнного стану звертається до

військового комісаріату за місцем відчуження майна із заявою, до якої додаються акт і документ, що містить висновок про вартість майна.

III. Повернення відчуженого майна: підставою для повернення майна є рішення суду, яке набрало законної сили якщо після скасування правового режиму воєнного стану майно, яке було примусово відчужене, збереглося, а колишній власник або уповноважена ним особа наполягає на поверненні майна. Одночасно особа зобов'язується повернути грошову суму, яка була нею одержана у зв'язку з відчуженням майна, з вирахуванням розумної плати за використання цього майна.

Колишній власник майна, яке було примусово відчужене, може вимагати взамін надання йому іншого майна, якщо це можливо (стаття 12 Закон України «Про передачу, примусове відчуження або вилучення майна в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану»);

3) *галузеві принципи* виражають загальні сутнісні властивості норм певної галузі права. Такі принципи конкретизуються й виявляються в окремих інститутах і нормах залежно від їх змісту та цільової спрямованості.

Варто відзначити, що галузеві принципи трудового права, по-перше, мають відповідати загально правовим принципам; по-друге, мають відповідати конституційним принципам; по-третє, мають відображати стан розвитку доктрини трудового права; по-четверте, бути адекватними стану й перспективам розвитку правового регулювання з питань праці на основі оптимального поєднання потреб та інтересів працівників і роботодавців; по-п'яте, забезпечувати розвиток ринку праці; по-шосте, забезпечувати розвиток трудового права відповідно до міжнародних стандартів³⁶.

Галузеві принципи трудового права закріплено в нормах Конституції України, Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, міжнародно-правових актах та інших джерелах трудового права. До них належать:

– *принцип свободи праці* – центральний принцип сучасного трудового права. Звичайно, право на працю – природне право, але закріплення його в Основному Законі держави свідчить про його значення для суспільства, про ставлення до нього держави³⁷. Він закріплений у нормах ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а також ч. 1 ст. 43 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Досить повно свобода праці реалізується в трудовому договорі. КЗпП України (ст. 21) передбачає, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи

³⁶ Трудове право України: [підручник] / [С.В. Вишневецька та ін.]; за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника; Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Ф-т правн. наук, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Ін-т права ім. І. Малиновського, Київ. ін-т Нац. ун-ту «Одес. юрид. акад.». К.: Леся, 2015. С. 36.

³⁷ Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія «Право». 2013. Випуск 20. С. 17.

фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін;

– *принцип заборони примусової праці* – у ст. 43 Конституції України декларується: «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». Утім, варто відзначити, що *на території, на якій введено воєнний стан*, військове командування разом з іншими органами влади або й самостійно має право запроваджувати трудову повинність та залучати громадян до суспільно-корисних робіт (Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного стану»).

Трудова повинність полягає у виконанні робіт оборонного характеру, а також у ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, а також їх наслідків. При цьому тривалість виконання таких робіт та їхня оплата встановлюються відповідно до трудового законодавства. Крім того, військовому командуванню надається право використовувати потужності, ресурси та майно підприємств та організацій усіх форм, а також окремих громадян.

Проте, забороняється залучати до суспільно-корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від 14-15 років, жінок, які мають дітей віком до 3 років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я. З кожною особою, залученою до суспільно-корисних робіт укладається строковий трудовий договір;

– *принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці* означає, що всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати в трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями. Він відображений у КЗпП України.

Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших

органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також КЗпП України (ст. 22) забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання³⁸.

Останнім часом цій проблемі приділяють особливу увагу. Це стосується тендерних досліджень, спрямованих на подолання нерівності прав чоловіків і жінок і створення рівних можливостей у доступі до праці, просуванні по службі, оплаті праці тощо. Також даний принцип має місце у сфері реалізації трудових прав громадян під час уведення воєнного стану. А саме, військове командування може встановлювати заборони або обмеження на вибір місця перебування чи місця проживання осіб на території, на якій діє воєнний стан, особливого режиму в'їзду і виїзду, обмеження свободи пересування громадян, іноземців та осіб без громадянства, а також руху транспортних засобів, перевірку документів в осіб, а в разі потреби проведення огляду речей, транспортних засобів, багажу та вантажів, службових приміщень і житла громадян, за винятком обмежень, встановлених Конституцією України.

Під час воєнного стану може бути запроваджена комендантська година – тобто заборона перебування на вулицях в певний час доби без спеціальних дозволів. Комендантська година вводиться за окремим дорученням військового командування на встановлений ним період, але не довше строку дії правового режиму воєнного стану.

Під час воєнного стану громадянам, які перебувають на військовому або спеціальному обліку у Міністерстві оборони України, Служби безпеки України чи Службі зовнішньої розвідки, може заборонятися змінювати місце проживання (місце перебування) без дозволу військового комісара або керівника відповідного органу Служби безпеки України чи Служби зовнішньої розвідки, обмежуватися проходження альтернативної (невійськової) служби. Ці проблемні аспекти можуть неабияк вплинути на реалізацію громадянами України права на працю на тій території України, де здійснювалося виробництво чи реалізація товарів, послуг тощо;

– *принцип поєднання централізованого, договірною й локального регулювання з питань праці*. По-перше, трудове право продовжує переважно ґрунтуватися на централізованому (державному) регулюванні відносин у сфері праці. КЗпП України (ст. 3) встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також

³⁸ Мельник В.П. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2017. Випуск 44. Том 1. С. 137-138.

осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. По-друге, для трудового права характерною є широка сфера застосування договірного регулювання з питань праці, що виявляється в такому: а) застосуванні актів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному й локальному рівнях; б) застосуванні трудового договору як регулятора трудових відносин працівника та роботодавця з питань праці. По-третє, централізоване й договірне регулювання відносин із питань праці доповнюється локальним. Локальне регулювання відносин із питань праці передбачає участь безпосередньо колективу працівників (трудоного колективу), професійної спілки та роботодавця в ухваленні нормативних актів локального характеру.

Розвиток ринкових відносин із питань праці передбачає розширення сфери застосування договірного й локального регулювання. Разом із тим, як показує міжнародний і національний досвід, суспільство та держава мають прагнути збалансувати, забезпечити оптимальне поєднання централізованого, договірного й локального регулювання відносин із питань праці³⁹;

– *принцип захисту прав людини у сфері застосування праці* спрямований на відновлення порушених трудових прав та інтересів і врегулювання трудових спорів (конфліктів). Він включає в себе соціальний і юридичний захист прав найманого працівника. Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України, норми якої (ст. ст. 55, 124) дають можливість суб'єктам правовідносин із питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав і свобод людини та громадянина;

– *принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника та членів його сім'ї*, впливає з численних конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП), з положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та інших міжнародно-правових актів. Стаття 43 Конституції України закріпила право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці;

– *принцип розвитку трудового права й законодавства, відповідно до міжнародних стандартів*, – це принцип, який скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів із питань праці. Це сьогодні є актуальним, так як національне трудове право і трудове законодавство перебувають на перехідному етапі становлення й це засвідчує гостру потребу визначення орієнтирів і перспектив розвитку. Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних міжнародних інституцій (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами і стандартами в тому числі з питань праці.

³⁹ Трудове право України: [підручник] / [С.В. Вишневецька та ін.] ; за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника ; Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Ф-т правн. наук, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Ін-т права ім. І. Малиновського, Київ. ін-т Нац. ун-ту «Одес. юрид. акад.». К.: Леся, 2015. С. 42.

Розвиток трудового права, трудового законодавства за міжнародними стандартами дасть змогу якісно осучаснити, поглибити, удосконалити їх до сучасного етапу розбудови суспільства й держави. Первинним кроком на шляху реалізації цього принципу є розвиток трудового права і трудового законодавства з урахуванням міжнародно-правових актів (договорів) ООН і МОП, що дасть можливість сформулювати їх сучасну концепцію, стратегію (модель) розвитку. Здійснення процесу адаптації трудового права і трудового законодавства України до права й законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) із питань праці є стратегічним напрямом реалізації декларованої Україною політики щодо вступу до ЄС, визнання та впровадження загальноєвропейських цінностей і пріоритетів;

– *принцип соціального партнерства* (для колективних трудових відносин) комплексний за характером і складом. До нього входять такі принципи: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свобода об'єднання, рівність прав і можливостей. Цей принцип міжнародно-правового регулювання праці набув поширення й в Україні. Соціальне партнерство існує на різних рівнях: державному (Генеральна угода), галузевому (галузеві угоди), регіональному (регіональні угоди), локальному (колективний договір) – і покликане вирішувати суперечності, узгоджувати інтереси найманих працівників і власників. Нині відбувається процес становлення механізму соціального партнерства.

Між названими групами принципів існують нерозривний зв'язок і взаємозалежність, зумовлені єдністю економічних, політичних і соціальних засад українського суспільства⁴⁰.

Отже, **принципами трудового права є такі вихідні ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.** До таких принципів, які визначають суть і закономірності розвитку трудового права дослідники відносять:

- обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;
- оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;
- соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;
- забезпечення єдності та диференціації правового регулювання;
- визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно правових актах⁴¹.

Перейдемо до розгляду питання про функції трудового права. Зауважимо, що правовий вплив здійснюється шляхом встановлення і реалізації норм права на основних напрямках, які виявляються через призначення права в суспільстві.

⁴⁰ Прилипко С.М. Трудове право: [посіб. для підгот. до держ. іспиту] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. Х.: Право, 2015. С. 78.

⁴¹ Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. С. 10.

Функції трудового права – це основні напрями правового впливу на суспільні відносини, що визначають призначення трудового права в життєдіяльності суспільства.

Як відомо, під поняттям функцій трудового права розуміють основні напрями впливу його норм на поведінку суб'єктів у процесі праці для досягнення певних цілей і завдань трудового законодавства. Традиційно так склалося, що до функцій, які виконує трудове право, зараховують регулятивну, соціальну, захисну, виробничу, виховну. При цьому перші дві є загально правовими функціями, які притаманні не тільки галузі трудового права, інші – характерні суто трудовому праву. Такий підхід щодо поділу функцій сформувався ще з виникненням трудового права як галузі. Проте сутність цих функцій у сучасних умовах господарювання суттєво змінилася.

Сучасне трудове право виконує такі функції: регулятивну, захисну, каральну, соціальну, виробничу, виховну⁴². Зупинимося на визначенні їх змісту.

Регулятивна функція полягає в тому, що переважна більшість суспільних відносин, які виникають в сфері застосування найманої праці, підлягають регулюванню нормами саме трудового права. Через норми трудового права реалізуються конституційні права і гарантії громадян на працю, відпочинок, матеріальне забезпечення.

Захисна функція полягає в тому, що нормами трудового права передбачена система заходів, спрямованих на захист трудових прав і законних інтересів працівників. Такі заходи здійснюють як державні органи, так і громадські організації.

Захисна функція трудового права розглядається як нормативно гарантований захист інтересів людини в процесі праці, при цьому розмежування захисної й охоронної функцій трудового права ґрунтується на семантичній різниці термінів «захист» та «охорона» й відмінностях спрямованості правового впливу захисних та охоронних норм. А захисна функція трудового права виражається в нормах, які спрямовані на заступництво й підтримку працівників, ґрунтуються на конституційних положеннях, згідно з якими людина визнається найвищою соціальною цінністю, а трудові права – невід'ємними правами людини. Уважаємо, таку думку не до кінця обґрунтованою, адже в межах охоронної функції не варто виділяти відплатну (каральну) функцію, тому що каральна функція більше стосується захисту, аніж охорони трудових прав. А такі терміни, як «охорона» й «захист», не варто поєднувати. Категорії правового захисту та правової охорони є взаємозумовленими, але не тотожними, адже правова охорона включає в себе систему різних юридичних заходів з метою вберегти право від можливого порушення. Тому можливість захисту суб'єктивного права та конкретне здійснення захисту є одним із засобів правової охорони.

Сутність правового захисту полягає в тому, що він є реалізацією обраного правозастосовним органом заходу державного примусу. Своїм конкретним

⁴² Щербина В. Нове визначення поняття функцій трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 6. С. 28-33.

застосуванням примусові заходи припиняють порушення суб'єктивного права, забезпечують необхідні умови для його здійснення, поновлюють порушене право або тим чи іншим способом усувають наслідки його порушення⁴³. Вітчизняні вчені визначають охороні відносини як відносини, що виникають із факту неправомірної поведінки суб'єкта як реакція держави на таку поведінку, тобто відновлення порушеного права⁴⁴. До таких у трудовому праві необхідно зарахувати норми, що стосуються притягнення як працівника, так і роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, завдану ними, чи дисциплінарної відповідальності за порушення норм трудової дисципліни.

Тому, окрім охоронної функції трудового права доцільно окремо виділяти *каральну функцію*, яка буде спрямована на покарання відповідного суб'єкта трудового права за порушення норм трудового законодавства. До таких, зокрема, зараховуємо норми щодо відповідальності за порушення законодавства про працю роботодавцем, які прийняті відносно недавно. Так, 10 лютого 2016 року набула чинності Постанова Кабінету Міністрів України від 3 лютого 2016 року № 55, якою внесено зміни до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» від 17 липня 2013 року № 509.

Якщо до цього часу до роботодавців за порушення трудового законодавства з питань праці застосовувались тільки адміністративні санкції, то з 11 березня 2016 року все змінилось і, крім адміністративних, з'явилися і фінансові санкції. Відтепер юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть ще й фінансову відповідальність у таких розмірах: за фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – 30-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно правопорушення; за порушення встановлених строків виплати заробітної плати, інших виплат, передбачених законодавством, більш як за 1 місяць, виплата їх не в повному обсязі – 3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; недотримання мінімальних державних гарантій з оплати праці – у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника тощо.

Щодо захисної функції, що стосується захисту трудових прав працівників, варто зазначити її частково нову спрямованість. Так, Міністерством охорони

⁴³ Ромовська З.В. Особисті немайнові права фізичних осіб. *Українське право*. 1997. № 1 (6). С. 47–60.

⁴⁴ Кельман М.С., Мурашин О.Г. Загальна теорія права (з схемами, кросвордами, тестами): підручник. Київ: Кондор, 2002. С. 32.

здоров'я України прийнято Рішення щодо скасування Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» і розроблено Проект Наказу «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» з посиланням на те, що зазначений Перелік суперечить вимогам законодавства Європейського Союзу, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної рівності. Це означає, що заборона, яка стосувалася залучення жінок на роботи зі шкідливими умовами праці, уже вважається не захистом їхніх прав, а, навпаки, обмеженням. У зв'язку з цим законодавець, намагаючись урівняти в трудових правах чоловіків і жінок, скасував цей Перелік. Проте залишається не до кінця зрозумілим, як залучати таких жінок до цього виду робіт, адже ч. 5 ст. 43 Конституції України зазначає, що використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Тому, щоб скасувати таку заборону, необхідно вносити зміни до нашого Основного Закону.

Соціальна функція реалізується в широкому застосуванні договірною методу регулювання трудових відносин, встановленні високого рівня умов праці та відпочинку, матеріального стимулювання, підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні зайнятості.

Сучасна наука трудового права дотримується підходу соціального походження трудового права. Соціальна функція спрямована на всебічне закріплення й розвиток прав людини у сфері праці. У зв'язку з цим Україною ратифіковано низку міжнародних актів, зокрема Конвенцію Міжнародної організації праці (далі – МОП) про безробіття № 2, Конвенцію МОП про статистику праці № 160, Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182, які покликані створити належні умови для реалізації права на працю й уникнення безробіття. Є й інші – не ратифіковані – нашою державою акти. Це Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122, Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок; трудящих із сімейними обов'язками № 156; Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 тощо ⁴⁵.

Соціальна функція трудового права все більше спрямована на утвердження прав працівників згідно з європейськими та міжнародними стандартами, рівної заробітної платні, а також зрівняння в можливостях реалізації права на працю в сучасних умовах господарювання. Зокрема, це стосується скасування Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», що зроблено з метою урівняти в

⁴⁵ Стасів О. Соціальність трудового права в умовах ринкової економіки. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична». 2015. Вип. 61. С. 387–394.

правах чоловіків і жінок щодо доступу до праці. При цьому якщо раніше такі обмеження щодо праці жінок уважалися гарантіями щодо них з боку законодавця, то тепер їх функціональна спрямованість змінилася, сама наявність таких обмежень розглядається як порушення гендерної рівності.

Виробнича (економічна, управлінська) функція здійснює правовий вплив на раціональне використання трудових ресурсів (розподіл, перерозподіл), на економічні процеси шляхом випуску конкурентоздатної продукції працівниками, які перебувають у трудових правовідносинах, на зміцнення трудової дисципліни, на участь трудових колективів та окремих працівників в управлінні виробничими процесами.

Виховна функція спрямована на формування особистості працівника, на виховання у нього почуття потреби в суспільно-корисній праці, усвідомлення її необхідності, на сумлінне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків⁴⁶.

Щодо виховної функції, яку здійснює трудове право, в науковій літературі теж виникають суперечності. Одні стверджують, що вона притаманна суто трудовому праву як галузі⁴⁷. Інші – що вона не є суто «трудовою» функцією, може бути властивою й іншим галузям права⁴⁸. Такої самої думки дотримується І.В. Дашутін. Автор вважає, що вона спрямована насамперед на забезпечення правової культури учасників трудових відносин і значною мірою залежить від культури цих відносин. Її зміст полягає в тому, щоб підвищити правову культуру та правосвідомість учасників трудових правовідносин, подолати правові явища деструктивного характеру, зокрема правового нігілізму. У результаті реалізації цієї функції можна буде сформувати належне громадянське суспільство й забезпечити правопорядок шляхом утілення засад законності⁴⁹.

Отже, під поняттям *функцій трудового права варто розуміти основні напрями впливу його норм на поведінку учасників трудових правовідносин з приводу реалізації ними їхнього права на працю*. Проте вже традиційні види функцій, які виділяються в науці трудового права, – соціальна, регулювальна, а також захисна, виробнича й виховна – набувають нового змісту у зв'язку зі зміною умов господарювання та розвитком економіки. Наприклад, уже традиційно виокремлена науковцями соціальна функція трудового права набуває нового вектору розвитку. Так, скасування заборони щодо жінок з приводу праці у важких і шкідливих умовах праці раніше вважалися гарантіями

⁴⁶ Щербина В.І. Функції трудового права: Монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007. С. 44-46.

⁴⁷ Деркаченко Ю.В. Конспект лекцій з дисципліни «Трудове право». Краматорськ, 2012. URL: <https://studfiles.net/preview/5080523/>

⁴⁸ Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-е вид., перероб. і доп. Київ: Ін Юре, 2014. С. 30.

⁴⁹ Дашутін І.В. Поняття і види функцій законності у трудових відносинах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 76–79.

щодо них з боку законодавця, тепер їх функціональна спрямованість змінилася, сама наявність таких обмежень розглядається як порушення гендерної рівності.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте значення поняття «трудове право».
2. Які відносини складають предмет трудового права ?
3. чому полягає специфіка методу правового регулювання трудового права?
4. Які основні риси методу трудового права ?
5. Яке призначення має трудове право в суспільстві і системі нормативно-правового регулювання суспільних відносин ?
6. Розкрийте зміст основних функцій трудового права та назвіть їх.
7. З якими галузями права трудове право має найбільш зв'язок?
8. Які норми можна віднести до принципів, що визначають сутність і закономірності розвитку сучасного трудового права ?
9. Розкрийте зміст основних принципів трудового права.
10. Що таке система трудового права та система трудового законодавства, назвіть їхні спільні та відмінні риси.

РОЗДІЛ 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

2.1. Поняття та загальна характеристика джерел трудового права України

Суспільні відносини, що виникають при використанні праці, потребують правового регулювання, яке здійснюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організацій за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами, актів застосування чинного законодавства⁵⁰. Трудове право є однією із найважливіших галузей в системі національного права України. Саме через його значення для суспільства вивчення студентами джерел трудового права є вельми затребуваним та потребує подальшого висвітлення.

ВАРТО ЗНАТИ! Джерела трудового права спільні із джерелами інших галузей права. Провідне місце в системі джерел трудового права займає **правовий або юридичний акт**. Як зауважує авторський колектив сучасної правової енциклопедії, юридичний акт є офіційним письмовим документом, що породжує певні правові наслідки, створює юридичний стан і спрямований на регулювання суспільних відносин. Юридичні акти поділяються на нормативні, тобто юридичні акти, що вміщують норми права та регулюють відповідну сферу суспільних відносин, та індивідуальні (ненормативні) акти, що породжують права й обов'язки тільки тих суб'єктів, яким вони адресовані⁵¹.

Говорячи про структурні зв'язки правових актів у системі джерел трудового права, слід зазначити, що вони розташовані в ній ієрархічно. При цьому авторський колектив великого тлумачного словника сучасної української мови слово «ієрархія» тлумачить у таких значеннях: сукупність відношень старшинства в якій-небудь множині; властивість, яка характеризує систему з відношенням старшинства між її частинами; структура, яка представляється кореневим орієнтованим деревом⁵².

Ієрархія правових актів в системі джерел трудового права знаходить свій прояв в тому, що правовий акт меншої юридичної сили повинен прийматися на основі та на виконання акта більшої юридичної сили. Яскравим прикладом вищезазначеного виступає конституційне положення, відповідно до якого Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні відповідати їй. Таким чином, правовий акт як структурний елемент системи трудового права є комплексним поняттям, що включає в себе як закони, так і

⁵⁰ Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998.

⁵¹ Сучасна правова енциклопедія / [О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський та ін.]; за заг. ред. О.В. Зайчука. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Юрінком інтер, 2013. С. 23.

⁵² Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. в.т. Бусел. К.; Ірпінь: «Перун», 2009. С. 488.

підзаконні нормативно-правові акти, як акти, що прийняті парламентом України, так і міжнародні договори, ратифіковані чинним законодавством України.

Наступним структурним елементом системи джерел трудового права виступає **правовий прецедент**. Слово «прецедент» походить з латинської мови від слова “*praecedens (praecedentis)*”, що в буквальному перекладі означає «той, що передує»⁵³. Правовий прецедент (судовий, адміністративний) – акт-документ, що містить нові норми права в результаті вирішення конкретної юридичної справи судовим або адміністративним органом, якому надається загальнообов’язкове значення при вирішенні подібних справ у майбутньому⁵⁴. Правовий прецедент є способом зовнішнього вираження та закріплення індивідуальних правил поведінки, яке встановлюється компетентним органом держави для врегулювання конкретної життєвої ситуації та стає загальнообов’язковим у регулюванні аналогічних конкретних життєвих ситуацій. Потреба в правовому прецеденті виникає насамперед за наявності прогалин у праві. Таке зовнішнє джерело об’єктивного юридичного права існувало ще в Стародавньому Римі у вигляді преторських едиктів.

Основною формою правового прецеденту є *судовий прецедент*. Судовий прецедент є одним із провідних джерел права англо-американського типу (Англія, США тощо). Він діє в Україні, хоч офіційно не зафіксований як джерело права, але рішення Європейського суду, що є прецедентами, офіційно визнані в Україні такими, що мають юрисдикційну силу. Так, у ст. 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року встановлено, що Високі Договірні Сторони зобов’язуються виконувати остаточні рішення Суду в будь-яких справах, у яких вони є сторонами. Зазначимо, що шляхом прийняття Закону України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 року вищенаведений міжнародно-правовий акт було ратифіковано й визнано частиною національного законодавства.

Окрім цього, слід зазначити, що нормативно-правовим актом, яким врегульовано відносини, що виникають у зв’язку з обов’язком держави виконувати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України задля впровадження в українське судочинство й адміністративну практику європейських стандартів прав людини, виступає Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року. У ст. 2 вищенаведеного нормативно-правового акта додатково наголошується на тому, що рішення Європейського суду з прав людини є обов’язковими для виконання Україною.

⁵³ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. К. : Юрид. думка, 2007. С. 706.

⁵⁴ Скаун О.Ф. теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник. 2-е видання, перероблене і доповнене. Х. : Еспада, 2009. С. 443.

Більш того, ще однією формою судового прецеденту як джерела трудового права виступають рішення Конституційного Суду України. Правові засади діяльності вищенаведеного органу визначено в Розд. XII «Конституційний Суд України» Конституції України й у положеннях Закону України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 року. Як слідує з аналізу вищенаведених нормативно-правових актів, Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції. При цьому до повноважень вищенаведеного органу належать: 1) вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) законів та інших правових актів Верховної Ради України; актів Президента України; актів Кабінету Міністрів України; правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим; 2) офіційне тлумачення Конституції України та законів України.

Також у контексті досліджуваного питання увагу слід звернути на такий орган судової влади, як Верховний Суд України. Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції. При цьому згідно із п. 6 ч. 2 ст. 38 вищенаведеного нормативно-правового акта до повноважень Верховного Суду України належить забезпечення однакового застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом.

Говорячи про згаданий вище процесуальний закон, слід зазначити, що в нашому випадку мова йде про Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року, оскільки він виступає правовою основою здійснення цивільного судочинства та регулює діяльність судів, направлену, зокрема, на захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із трудових відносин.

Так, згідно із п. 4 ч. 1 ст. 355 вищенаведеного нормативно-правового акта підставою для подання заяви про перегляд судових рішень до Верховного Суду України є невідповідність судового рішення суду касаційної інстанції викладеному в постанові Верховного Суду України висновку щодо застосування в подібних правовідносинах норм матеріального права. При цьому в ст. 360-7 Цивільного процесуального кодексу України зазначено, що висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених законодавством, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права.

Більш того, висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права⁵⁵. Таким чином, вищенаведені законодавчі позиції є яскравим свідченням існування такого

⁵⁵ Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

структурного елементу в системі джерел трудового права, як судовий прецедент.

Окремим структурним елементом системи джерел права в науково-правових колах називають **правовий звичай**. Зазначимо, що правовий звичай є найдавнішим джерелом права, яке фактично й історично передувало закону. Він зберігав значення в середньовіччя, не втратив популярності й у сучасних правових системах традиційного типу. В юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що *правовий звичай* – це санкціоноване (забезпечуване) державою правило поведінки загального характеру. Правовий звичай – це прагматичне суспільне явище, що існує в складі правової традиції та спрямоване на вирішення того чи іншого життєвого завдання, а подібні завдання завжди виникають у ході задоволення тієї чи іншої потреби ⁵⁶.

Правовий звичай – це визнане державою правило поведінки, яке склалося внаслідок його фактичного одноманітного застосування протягом тривалого часу. Звичай стає правовим тоді, коли він дістав санкцію (офіційне схвалення) держави. Отже, *основною умовою визнання правового звичаю джерело права є його офіційне санкціонування державою*. При цьому слід зазначити, що держава визнає не всі звичаї, що сформувалися в суспільстві, а лише ті, котрі мають найбільше значення для суспільства, збігаються з його інтересами та відповідають історичному етапу його розвитку.

У цивільному праві сучасних правових систем романо-германського типу, в тому числі України, визначаються «звичаї ділового обороту», сфера застосування яких здебільшого обмежена зовнішньоторговельними операціями. А тому можна стверджувати, що *правовий звичай не є структурним елементом у системі джерел трудового права*. Одними з найважливіших структурних елементів системи джерел права взагалі й системи джерел трудового права зокрема виступають принципи права. *Принципи права* – об'єктивно властиві праву нормативні основи, незаперечні вимоги, що пред'являються до учасників суспільних відносин з метою встановлення соціального компромісу. Справедливість, гуманізм та інші загальні принципи права визнаються джерелами права при відсутності законодавчої норми, судового прецеденту або правового звичаю. Принципи права виступають як джерело права в Україні, особливо в судовій практиці, при наявності прогалин у праві. *Принципи трудового права* є основоположними керівними ідеями, які виражають сутність норм трудового права та головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей.

При цьому принципи трудового права дозволяють: глибше зрозуміти зміст норм трудового права й їх зв'язок з економікою та реальним життям; визначити загальний напрям та основні тенденції розвитку трудового законодавства України; допомагають суб'єктам правозастосування вирішувати проблеми, які не врегульовані трудовим законодавством, а також вірно застосовувати існуючі

⁵⁶ Павлов С. С. Правові традиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. С. 46.

норми; чітко розуміти відмінності між такими категоріями, як трудове право та трудове законодавство ⁵⁷. Принципи є первинними за змістом, проте вторинними за формою відносно правових норм. Первісність визначається тим, що норми приймаються на підставі принципів і повинні ним відповідати. Вторинність означає, що принципи повинні бути прямо закріплені в нормах права (норми-принципи) або виводитися із змісту норм ⁵⁸. Основними принципами трудового права є: гуманізм; демократизм; справедливість; свобода праці; рівність сторін трудового договору; захист від безробіття; оплата праці найманого працівника за її результатами відповідно до встановленого державою мінімуму оплати та договорів про працю; державний і громадський нагляд і контроль за дотриманням умов праці найманих працівників; стабільність трудових правовідносин; поєднання централізованого та договірною регулювання трудових відносин; забезпечення права сторін трудового договору на об'єднання для захисту своїх прав і законних інтересів; соціальне партнерство суб'єктів трудового права; забезпечення прав учасників трудових правовідносин на захист своїх прав і законних інтересів; забезпечення права на обов'язкове соціальне страхування працівників тощо. *Їх сукупність у повній мірі можна розглядати як структурний елемент системи джерел трудового права.*

Як окремий структурний елемент системи джерел права вчені-правознавці також називають **релігійно-правовий текст**. Релігійно-правовий текст (релігійно-правова норма) – акт-документ, який містить церковний канон або іншу релігійну норму, що санкціонується державою для надання їй загальнообов'язкового значення та забезпечується нею (Біблія, Веди, Коран). Він має поширення в правових системах релігійного типу (наприклад, у мусульманських країнах).

У деяких державах релігійна норма тісно переплелася з правовим звичаєм, традиціями общинного побуту (держави Африки, Латинської Америки). В Україні вона присутня в невеликому ступені – на законодавчому рівні визнані деякі релігійні свята. Так, відповідно до ст. 73 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року (далі – КЗпП України) робота не проводиться в дні релігійних свят: Різдво Христове, Пасха (Великдень), Трійця. При цьому за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Отже, з аналізу вищенаведеного законодавчого положення слідує, що релігійно-правова норма може розглядатися як структурний елемент системи джерел трудового права України.

⁵⁷ Трудове право: підручник/ [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.]; за ред. проф. М.І. іншина та доц. В.І. Щербини. Х. : Ніканова, 2012. С. 38.

⁵⁸ Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». О., 2007. С. 59.

Таким чином, аналіз вищенаведеного матеріалу надав змогу дійти наступних висновків. У своїй сукупності джерела трудового права створюють систему, яка, в свою чергу, обумовлена структурними зв'язками, тобто має притаманну їй структуру.

Система джерел трудового права є сукупністю окремо взятих чинних джерел права, які виступають її структурними елементами та розташовані в ній з урахуванням їх взаємозв'язків (взаємозалежності) задля впливу й урегулювання суспільних відносин у межах трудового права.

Як окремі елементи структури системи джерел трудового права можуть бути названі:

1) правові акти, які є комплексним багатоаспектним явищем й включають: закони та підзаконні правові акти, міжнародні договори України, соціально-партнерські та локальні нормативно-правові акти;

2) судовий прецедент, місце якого в системі джерел трудового права як окремого структурного елемента обумовлено: а) обов'язковістю рішень Європейського суду з прав людини в законодавчій та правозастосовній практиці; б) повноваженнями Конституційного Суду України щодо прийняття рішень з питань неконституційності актів нормативно-правового характеру; в) повноваженнями Верховного Суду України в частині прийняття обов'язкового для всіх суб'єктів правозастосовної діяльності рішення, в якому міститься висновок щодо однакового застосування норм матеріального права в подібних правовідносинах;

3) релігійно-правова норма, місце якої в якості структурного елемента системи джерел трудового права обумовлено тим, що в чинному національному трудовому законодавстві України є вказівка на релігійні події як на неробочі дні. Зазначимо, що наведений перелік структурних елементів системи джерел трудового права не претендує на абсолютність і може бути змінений, зокрема, шляхом його доповнення, внаслідок проведення інших наукових досліджень з цієї тематики.

2.2. Конституція України як основне джерело трудового права

Конституція України має найвищу юридичну силу, визначає мету, цілі, завдання та зміст усіх інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя. Верховенство Конституції у системі джерел права зумовлюється її установчим характером, найвищою юридичною силою, прямою дією її норм. Наявність у Конституції принципів і загальних положень не тільки не позбавляє її нормативності, а, навпаки, свідчить про широке використання у ній властивостей останньої. Нормативність конституційних принципів зумовлена тим, що вони акумулюють, узагальнюють найважливіші соціальні, економічні та політичні явища, процеси матеріального й духовного життя суспільства, дають їм оцінку і вводять у рамки прийнятих у державі нормативів.

Нормативність Конституції виявляється в тому, що вона практично становить собою кодифікований закон і, регулюючи широке коло суспільних

відносин, має інтегративний характер, а також є головним нормативно-правовим актом у системі актів чинного законодавства України.

Важливість і значущість Конституції полягає у тому, що законодавець закріпив досить жорсткий механізм можливих змін до неї (статті 154-159).

Слід зауважити, що Основний Закон України містить норми-принципи формування національного законодавства України. Відповідно до ст. 8 Основного Закону в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини й громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі, завдання і зміст законів та інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади і забезпечуються захистом правосуддя. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Отже, вони є правовою основою для всіх нормативно-правових актів.

Основний Закон проголошує, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Держава забезпечує не тільки захист прав усіх суб'єктів права власності та господарювання, а й соціальну спрямованість економіки.

Згідно з положенням ст. 43 Основного Закону, кожен має право на працю. Вказане право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами право 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. Уперше Конституція заборонила використання примусової праці. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Це також закріплено вперше. Стаття 44 Конституції України вперше закріпила право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції України знайшли відображення такі права, як: право на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48) та багато інших.

Важливим розділом Конституції України для трудового законодавства є розділ II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», в якому закріплюються трудові права людини та громадянина та гарантії їх реалізації. Ці положення відображені в більш ніж 20-ти статтях Основного закону. Зокрема, в статті 3 передбачено, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Закріплене в ч. 1 статті 43 право на працю сформульовано відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Тобто, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

У статті 43 Основного Закону є норма про заборону примусової праці, яка відповідає статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. Дане положення впливає на певні аспекти трудового законодавства щодо

переведення людини на іншу роботу. Зокрема, працівника можна перевести на іншу роботу тільки за його згоди і дотримуючись певних принципів, закріплених в КЗпП України. Крім того, в статті 43 Основного закону важливим є закріплення права на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Також в ст. 24 Конституції України визначається рівність прав жінки і чоловіка, яка визначається наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Дана стаття закону більш широко розглядається та конкретизується в КЗпП України. *Відповідно до ст. 45 кожен працюючий має право на відпочинок.* Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Дана норма відповідає ст. 24 Загальної декларації прав людини.

Конституцією України гарантується право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів в ст. 44. 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.

Відповідно до статті 36 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. Усі об'єднання громадян рівні перед законом. Отже, наведене вище лише підтверджує, що Конституція України є основним джерелом трудового права.

Найважливішою юридичною гарантією прав і свобод є судовий захист. *У ст. 55 Конституції закріплено, що права і свободи людини й громадянина захищаються судом.* Оскільки вказані права в цей час є конституційними, то змінюється механізм захисту цих прав у разі їх порушення. Конституція надає можливість безпосереднього звернення до суду з питань про захист трудових прав у разі їх порушення. Раніше майже всі індивідуальні трудові спори спочатку розглядалися в комісіях з трудових спорів.

Підсумовуючи викладене, необхідно зазначити, що особливе місце в життєдіяльності будь-якої сучасної держави належить Конституції. Її зміст і сутнісні риси визначаються насамперед тим, що вона регулює найважливіші суспільні відносини між громадянином, суспільством і державою, закріплює підвалини суспільного ладу, систему і принципи організації влади. Вона служить тим фундаментом, на якому ґрунтується й трудово-права система.

2.3. Міжнародно-правові акти про працю

Відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Віденська конвенція про право міжнародних договорів додатково проголосила на міжнародному рівні примат норм міжнародного права над національним правом. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України). Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Виділення групи міжнародних стандартів у сфері праці пов'язане з такими причинами, як: 1) безперервний розвиток значення та ролі трудових прав людини у становленні демократичної правової державності та демократичного міжнародного співтовариства; 2) юридичне закріплення принципу соціальної держави; 3) проголошення на міжнародному рівні важливості забезпечення кожному права на достатній життєвий рівень через використання праці людини; 4) об'єктивна необхідність гармонізації міжнародних і національних стандартів у сфері правового регулювання праці.

Система міжнародних стандартів у сфері трудового права передбачає їх класифікацію за:

- *сферою дії* (універсальні та регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД);
- *за змістом* (у сфері праці та відпочинку, у соціальному забезпеченні, у тому числі й у соціальному страхуванні, тощо);
- *за суб'єктами* (встановлюються щодо праці окремих суб'єктів – дітей, жінок, окремих працівників: моряків, шахтарів, працівників сільського господарства, сфери торгівлі та ін.).

Чинні міжнародні договори за критерієм предмета регулювання та його причетності до трудового права України можна умовно класифікувати на загальні та спеціальні.

Загальні міжнародні договори охоплюють широке коло суспільних відносин, лише окремі з яких є власне трудовими.

Спеціальні міжнародні договори, у свою чергу, керуючись положеннями загального характеру, вибудовують регулювання або спеціальних трудових відносин або навіть окремих внутрішньогалузевих інститутів трудового права, наприклад питання оплати праці профспілок, масового вивільнення працівників тощо.

Головна цінність загальних міжнародних угод зумовлена тим, що саме вони встановили право кожного на працю.

Загальна декларація прав людини (кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну

оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення), та **Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права** («держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права») є чи не першими міжнародними стандартами прав людини, які серед іншого проголосили право кожного на працю і гідні умови праці. Лише після введення цієї об'ємної категорії в міжнародному трудовому праві почали з'являтися специфічні акти, наприклад Конвенція ООН про права дитини, яка не гарантувала право на працю, а, навпаки, захищала неповнолітніх осіб від незаконної експлуатації.

Ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод дозволила нашій державі не просто отримати у власне національне законодавство ще одну наднаціональну угоду, яка гарантує право на працю, а приєднатися до юрисдикції Європейського суду з прав людини – однієї з найбільш авторитетних міжнародних судових установ [5].

У своїх рішеннях Європейський суд з прав людини детально аналізує і тлумачить текст Конвенції та Додаткових Протоколів до неї і виводить цікаві спеціальні положення щодо захисту від дискримінації, заборони експлуатації, визначення критерію безпечності умов праці тощо. Саме дослідження практики Європейського суду з прав людини дозволяє поступово впроваджувати в українське правове поле нетипову для нас засаду індивідуалізованого регулювання трудових правовідносин. А оскільки стаття 17 Закону України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» визнає рішення і практику цього органу джерелом права, можна констатувати, що вказана сукупність правових актів посідає чільне місце у системі джерел трудового права.

Говорячи про джерела трудового права міжнародного характеру, не можна не звернути увагу на **Конвенції Міжнародної організації праці** (далі за текстом – МОП). Відповідно до Статуту, *МОП є спеціально утвореною міжнародною урядовою організацією, спрямованою на врегулювання трудових відносин у країнах – учасницях її Конвенцій відповідно до ідей рівності та справедливості*. Саме ця організація прийняла більшу частину спеціальних міжнародних стандартів у сфері праці. Конвенції МОП урегульовують надзвичайно широке коло питань, яке практично ніде не висвітлюється на такому рівні, і за змістовим наповненням часто перевершують національне законодавство України.

Згідно зі Статутом МОП, одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. Конвенції та рекомендації, які МОП приймає, стосуються різних аспектів праці. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її, як мінімум, двома державами – членами

МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували дану конвенцію. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і раз на 2-4 роки подавати до МОП доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції.

В Україні значна частина Конвенцій МОП ратифікована відносно нещодавно і щодо них не виокремилася усталена практика, хоча окремі Конвенції МОП чинні ще з часів СРСР. Вказані прийняті ще за радянської доби міжнародні договори сьогодні є чинними і використовуються в національному законодавстві України як такі, що не суперечать національному законодавству відповідно до Законів України «Про міжнародні договори України» та «Про правонаступництво України».

Відповідно до положень Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом, на нашу країну покладено обов'язок поступово рецесувати велику кількість Директив Європейського Союзу, багато з яких регулюють відносини у сфері праці. Європейська інтеграція в перспективі призведе до того, що Україна, отримавши спільне з країнами ЄС правове поле, почне брати активну участь у регулюванні міждержавних трудових відносин у межах цієї організації.

У здійсненні адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці та трудового права Європейського Союзу, у процесі євроінтеграції вирішальним для діяльності державних органів і посадових осіб, відповідальних за нього, має стати закріплений у Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу, наскільки це доцільно для України з огляду на економічні, політичні, фінансові та соціальні наслідки прийняття відповідних правових норм, адаптованих до вимог законодавства Європейського Союзу.

Впровадження основних принципів у сфері трудових відносин як пріоритетний напрям удосконалення національного трудового законодавства має важливе практичне значення, оскільки кожна країна, що прагне визнаватися світовим співтовариством як цивілізована, повинна привести національне трудове законодавство у відповідність до цих вимог. Зокрема, в Україні потребують закріплення норми стосовно заборони роботодавцям втручатись у діяльність професійних спілок і заборони дискримінації свободи об'єднання у трудовій сфері; слід передбачити відкритий перелік прав працівників і закріпити положення про те, що вичерпний характер можуть мати тільки обов'язки працівника й відповідні їм права роботодавця тощо.

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

Ключовим та базовим актом законодавства у сфері праці та соціально-трудових відносин є **Кодекс законів про працю України (КЗпП України)**⁵⁹. Цей законодавчо-нормативний документ у повному обсязі регулює соціально-трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками переважної більшості видів економічної діяльності. Виняток складають лише питання регулювання праці та умов зайнятості у специфічних та особливих професійних сферах та секторах використання праці (державна служба, військова служба, забезпечення національної, суспільної, громадської та особистісної безпеки тощо). В окремих випадках (зокрема для освітньої сфери), КЗпП України виокремлено регулює певні соціально-трудові норми, або надає право на таке регулювання спеціальним законам.

Серед таких специфічних положень треба, перш за все, виділити статтю 51, яка передбачає скорочену тривалість робочого часу для освітян; статтю 75, де визначено збільшений розмір тривалості щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників, у тому числі й для педагогів; статтю 77, у якій визначена можливість отримання творчої відпустки для роботи над написанням дисертації чи підручників; статті 215–216, у яких йде мова про пільги та відпустки працівникам, які навчаються в закладах вищої освіти, у тому числі в аспірантурі (докторантурі).

За оцінками переважної більшості вітчизняних, зарубіжних та міжнародних експертів, КЗпП України через свою структуру, зміст, складність у викладі, архаїчність багатьох норм та положень, застарів та не відповідає ключовим вимогам ринкової економіки, соціально-трудовим відносинам, що її супроводжують. У цьому контексті важливим є те, що на розгляд Верховної Ради України вже подано **проект Трудового кодексу України (друге читання)**⁶⁰, який, на їхню думку в багатьох випадках носить реформаторський характер.

Серед норм проекту Трудового кодексу України, які необхідно поширювати на систему кваліфікацій та освітнє законодавство), перш за все, треба виділити:

- статтю 20. п.14, де закріплюється право працівника на підтвердження результатів неформального професійного навчання. Ця норма передбачає можливість підвищення рівня матеріальної винагороди за додаткові та часткові професійні та особистісні компетентності, отримані спонтанно чи неформально в процесі професійної (трудової) діяльності;

- статтю 23. п. 10, у якій визначається право роботодавця формувати кваліфікаційні вимоги до своїх працівників. У цьому напрямку керівники отримують можливість більш автономно формувати коло посадових (робочих)

⁵⁹ Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

⁶⁰ Проект Трудового кодексу України (друге читання). URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401>.

завдань, прав, обов'язків, вимог до професійних, особистісних, соціальних та інших компетентностей працівників, рівня їхньої відповідальності та автономії у прийнятті рішень, розподілі працівників за групами трудових функцій тощо. Це, у свою чергу дозволить збалансувати відповідність розмірів матеріальної винагороди за обсяги та якість їхніх результатів роботи, тобто не через теперішню жорстку «прив'язку до посадових окладів (тарифних розрядів)», а шляхом оплати фактичних, незалежно та справедливо оцінених, результатів роботи;

- статтю 32 п.4, де мова йде про те, що умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно. Для багатьох професій, наприклад, освітян в цілому, та викладачів закладів вищої освіти, зокрема, це досить своєчасна та продуктивна норма, яка, окрім іншого, дозволить підвищити їхню продуктивність праці, частку виробничого робочого часу, знизить витрати на проїзд, відрядження, дозволить розширити охоплення аудиторією, в тому числі й за межами країни, персоніфікує роботу над наданням освітніх послуг, створить умови для залучення до педагогічної діяльності осіб із обмеженими можливостями, зарубіжних викладачів чи міжнародних експертів тощо ;

- статтю 58 п.4, у якій визначаються трудові відносини на визначений строк для окремих категорій працівників, наприклад, для педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, призначення на посаду яких відповідно до Закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк. У контексті загального підходу проекту Трудового кодексу України на застосування виключно трудових договорів з найманими працівниками (на безстроковій чи строковій основі), тобто на відмову від контрактної форми найму, ця норма є вкрай важливою, перш за все, з позиції мотивації відповідних категорій працівників до якісної, продуктивної та кваліфікованої діяльності з результати їхньої професійної (трудової) діяльності;

- статтю 134 п.3 щодо скороченої тривалості робочого часу, у тому числі для педагогів;

- статтю 145 стосовно підсумованого обліку робочого часу. Деталізований опис цієї статті дозволяє роботодавцеві більш широко застосовувати цю гнучку форму зайнятості. У нашому прикладі це дозволить керівництву більш гнучко та мобільно використовувати працю науково-педагогічних та педагогічних працівників, а останнім – більш автономно та ефективно планувати та розподіляти свій робочий час, розподіляти його залежно від завдань між науковою, педагогічною, творчою та рефлексійною діяльністю;

- статтю 146 щодо поділу робочого дня на частини;

- статтю 147, яка регулює гнучкий режим робочого часу;

- статтю 215 п.6, де визначається можливість встановлення через колективний договір інших систем оплати праці. Ця норма вкрай важлива для реалізації ключових норм соціально-трудова відносин в умовах автономії університетів;

- статті 314 – 334 стосовно принципів, умов та підходів щодо професійної (службової) кар'єри, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, стажування, атестації кадрів та формування кадрового резерву.

Поряд із трудовими актами законодавства, одним із базових нормативних документів, що регулюють соціально-трудові відносини працівників, перш за все, бюджетної сфери, виступає **постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами)**⁶¹. Постановою визначені умови оплати праці «бюджетників», розміри та порядок призначення надбавок (за інтенсивність та напруженість праці, за почесні звання України, за знання та використання в роботі іноземної мови), доплат (за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних завдань, за вчене звання, за науковий ступінь), запроваджено 25 тарифних розрядів та 3 групи тарифних коефіцієнтів для працівників бюджетної сфери, розподілено за ними назви професій та посад (20 додатків до Постанови) тощо.

Відповідно до статті 24 «Укладання трудового договору», статті 48 «Трудові книжки» та статті 96 «Тарифна система оплати праці» КЗпП України основними нормативними документами, що регулюють питання формування кваліфікаційних вимог при прийомі на роботу, проведення атестації (сертифікації) персоналу, розподілу умов оплати праці залежно від рівнів кваліфікації працівників, їхнього розподілу за посадами (робочими місцями) та інші питання організації та режимів зайнятості та праці, виступають Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій»⁶² та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників з його 92 галузевими випусками⁶³.

Головними законодавчими актами, що регулюють соціально-трудові відносини працівників вищої освіти, в освітньому законодавчому просторі України є **Закон України «Про освіту»** та **Закон України «Про вищу освіту»**. Так, у Законі України «Про освіту» пунктом 1.1 статті 1 «Основні терміни та їх визначення» зазначено, що автономія, окрім іншого, «... передбачає право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо ... фінансових, кадрових та інших питань діяльності ...». Пунктом 18 цієї ж статті визначається, що «освітня послуга – комплекс визначених

⁶¹ Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами). URL:<http://zakon.rada.gov.ua/go/1298-2002-p>

⁶² Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій»/М. Гаврицька, Т. Гречушкіна, Т. Косухіна, С. Мельник та ін. К. : Держспоживстандарт України, Видавництво «Соцінформ», 2010.

⁶³ Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Краматорськ : Центр продуктивності, 2005.

законодавством, освітньою програмою дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість...». Пункт 2 статті 22 визначає, окрім іншого, статус неприбуткового закладу освіти, що суттєво розширює можливості, розміри, періодичність та обсяги регулювання ЗВО соціально-трудових відносин. У статтях 26–30 прописуються: окремі норми регулювання соціально-трудових відносин у закладі освіти, у тому числі у ЗВО, кваліфікаційні вимоги та повноваження керівника закладу освіти, колегіальні органи управління та громадське самоврядування в закладі освіти, його наглядова (підкувальна) рада, прозорість та інформаційна відкритість закладу освіти, у тому числі стосовно стану та розвитку соціально-трудових відносин у колективі. Статтями 50 та 51 урегульовуються питання атестації та сертифікації педагогічних працівників. Стаття 54 деталізовано визначає права (18 позицій) та обов'язки (12 позицій) педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів освіти.

Стаття 57 «Державні гарантії педагогічним і науково-педагогічним працівникам» передбачає суттєво розширені (порівняно з КЗпП України та проектом Трудового кодексу України) державні гарантії педагогічним, науково-педагогічним та іншим категоріям працівників навчальних закладів. Стосовно науково-педагогічних працівників – це виплата допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки; надання пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) чи придбання житла або надання службового житла; виплата попереднього середнього заробітку у разі хвороби або каліцтва до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Проте, варто підкреслити, що 2021 рік привніс певні зміни в регулювання трудових відносин в Україні. Це знайшло своє відображення як в законах і підзаконних нормативно-правових актах, так і в законопроектах, прийняття яких можливе найближчим часом. Такі зрушення в оновленні трудового законодавства демонструють реформування правового регулювання та підтверджують існування запиту на зміни з боку учасників таких відносин. Зокрема, на хвилі загальної тенденції щодо діджиталізації різних сфер було прийнято закон щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі та наказ МОЗ від 01.06.2021 р. № 1066. Вказаним законом *було запроваджено перехід до електронних трудових книжок* або іншими словами — до нового порядку фіксації відомостей про трудову діяльність працівника за допомогою реєстру загальнообов'язкового соціального страхування.

Передбачається, що перехід від паперової до електронної форми буде відбуватись протягом наступних п'яти років. В цей час можливе використання як паперових примірників трудових книжок, так і відомостей про трудову діяльність в електронній формі, внесених до реєстру. Очікується, що за вказаний проміжок часу необхідна інформація з паперових носіїв буде переведена у цифровий формат за допомогою працедавців та працівників.

Основною метою закону є спрощення процедури обліку трудової діяльності, автоматичне призначення пенсій та вирішення проблем, пов'язаних з втратою паперового підтвердження стажу роботи. Починаючи з 10 червня 2021 року нові працівники можуть не надавати трудову книжку працедавцеві

при прийнятті на роботу. Водночас останні будуть зобов'язані видати паперовий варіант першої трудової книжки працівнику за його вимогою. Однак обов'язку зберігання трудових книжок нових працівників у працедавця не виникає.

Законом також передбачається *можливість подання відповідних даних фізичними особами самотійно через портал Пенсійного фонду України* (доступ до якого отримується за допомогою електронного підпису або за письмовою заявою до фонду). Після завершення п'ятирічного перехідного періоду та переведення записів у електронний вигляд, паперові книжки будуть повернені працівникам. Наразі відсутні правові акти чи роз'яснення, які б пояснювали порядок реалізації такої процедури. Поряд з цим, не всі процедурні питання чітко вирішені в наявних актах, наприклад щодо внесення виправлень до записів в реєстрі про трудову діяльність та підтвердження трудового стажу до 2004 року.

На початку жовтня 2021 року також закінчився перехідний період з використання паперових медичних висновків та лікарняних листків до формування таких документів у спеціальному реєстрі в електронній системі охорони здоров'я. Вказані зміни відбулись на підставі наказу МОЗ України №1066 від 01.06.2021.

Завдяки *спрощенню процедури отримання працедавцем даних про листки непрацездатності*, Е-лікарняний став доступним у кабінеті страхувальника на веб-порталі Пенсійного фонду України. Відповідно, правильність роботи цього інструменту пов'язана з наявністю коректної інформації про застраховану особу в Пенсійному фонді України. Хоча даний закон і спрощує певні взаємодії в питаннях лікарняних, але на практиці виникли проблеми в частині нестабільної роботи системи та недостатнього технічного забезпечення лікарень.

Ще однією значною новелою 2021 року стало *врегулювання у трудовому законодавстві віддаленої роботи*. Так, *Кодекс законів про працю України* було доповнено статтями 60⁻¹ та 60⁻², які встановили такі форми організації праці, як надомну та дистанційну. Дані статті передбачають виконання працівником своїх посадових обов'язків поза робочим місцем, різні умови поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, тривалості робочого часу тощо.

Актуальною стала *можливість переведення працівників на дистанційну або надомну роботу без обов'язкового укладення з ними договору* про таку форму роботи на час загрози поширення епідемії, пандемії чи необхідності самоізоляції. У такому разі переведення відбувається на підставі наказу працедавця та за умови, що працівника буде ознайомлено з ним протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження спеціального режиму роботи.

У другій половині 2021 року було *запроваджено обмеження для певних категорій працівників державного сектору, які не мають обов'язкових щеплень від COVID-19*. Водночас приватний бізнес досі залишається без адекватного та юридично правильного способу захисту від осіб, які ставлять під ризик роботу всього колективу. У такому випадку можливість запровадження спеціального

режиму роботи може виступати дієвим обмежувальним інструментом відносно працівників, які відмовляються від вакцинації або надання ПЛР-тесту.

Фактично зміна режиму роботи буде альтернативним методом забезпечення працедавцем безпечних умов праці. В будь-якому разі, перехід на спеціальний режим роботи вимагає належного локального регулювання, дотримання антидискримінаційних норм разом з положеннями законодавства про персональні дані, а не обмежується виключно підготовкою наказу про зміну режиму роботи.

У вересні 2021 було прийнято за основу законопроект № 5388, направлений на дерегуляцію трудових відносин в Україні. Метою авторів є *припинення ведення неактуальної документації та спрощення процесів дотримання законодавства про працю*. Цим документом пропонується внести зміни щодо строковості трудових договорів – обмежити їх дію не більше ніж на п'ять років, а також оновити підстави для їх укладення, збільшивши їх до тринадцяти невиключних пунктів (значна частина пов'язана з державним сектором). Зокрема перелік може бути розширений наступними підставами:

- заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи;
- виконання робіт, пов'язаних з розширенням виробництва або обсягом його послуг;
- тимчасове переведення працівника на роботу/посаду до іншого працедавця;
- укладення договору з творчими працівниками засобів масової інформації, театрів, концертних організацій, професійними спортсменами;

В доповнення до зазначеного, цей проект пропонує *зменшити роль професійних спілок у погодженні окремих трудових питань*, зокрема:

- скасування обов'язку погодження перенесення щорічної відпустки за ініціативою працедавця на інший період;
- скасування обов'язку погодження розірвання трудового договору з ініціативи працедавця з працівником-учасником профспілки.

Таким чином, законодавець націлений на впровадження обмежень тривалості строкового трудового договору, деталізації переліку підстав, а також обмеження повноважень професійних спілок, для лібералізації та спрощення трудових процедур.

Верховною Радою України в першому читанні було прийнято за основу проект закону № 5161 щодо *врегулювання нестандартних форм зайнятості*. Цей документ передбачає впровадження нового виду режиму роботи з нефіксованим робочим часом.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом відрізняється від інших відсутністю конкретного часу виконання роботи та відсутністю гарантій, що робота надаватиметься постійно. Типовим для такого режиму роботи має бути виконання робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер з обов'язковим елементом контролю виконання таких робіт працедавцем. Зазначений договір буде доцільно укладати, наприклад, з ІТ-спеціалістами, бухгалтерами, перекладачами, які періодично виконують роботу за

ситуативними запитами працедавця (налаштування та ремонт обладнання, підготовка спеціалізованої фінансової документації, переклад документів).

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом направлений на оптимізацію робочого процесу й ефективне використання робочого часу, сприяння офіційного працевлаштування працівників, послуги яких не потрібні на постійній основі. Фактично законодавець у такий спосіб намагається перевести у площину трудового регулювання цивільно-правові договори абонентського обслуговування. Однак, планується, що кількість працівників з нефіксованим робочим часом не може перевищувати 10% всіх наявних трудових договорів. Це правило не розповсюджуватиметься на ФОПів, штат працівників яких є меншим, ніж 10 осіб. При цьому кількість годин роботи працівника з нефіксованим часом не може перевищувати 40 годин на тиждень та 6 днів на тиждень.

Наразі дослідники досить скептично ставляться до такої законодавчої ініціативи та вважають, що вона не забезпечить досягнення поставлених законодавцем завдань – переведення певної категорії цивільних договорів в трудову сферу регулювання. Проте, прийняття зазначеного законопроекту може послужити підставою для Держпраці розпочати роботу в напрямку визнання (за певними критеріями) зазначених договорів цивільно-правового характеру такими, що за сутністю відповідають договорам з нефіксованим робочим часом.

У першому читанні Верховною Радою України також було прийнято законопроект № 5266 *щодо посилення захисту прав працівників*. Цим проектом передбачається низка змін в трудовому законодавстві, зокрема можливість укладення колективних договорів не тільки юридичними особами, а й ФОПами. Важливим у даному документі є оновлені положення про недопущення дискримінації у сфері праці відповідно до європейського законодавства, яке встановлює рівність у сфері зайнятості – Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 та Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000.

Так, пропонується розширити перелік підстав, на основі яких забороняється дискримінація працівників та встановити обов'язок надання письмової відповіді про причини відмови у працевлаштуванні за запитом особи, якій було відмовлено у прийнятті на роботу. Очікується, що вказане право вимагати надання пояснень може стати інструментом для зловживання з боку осіб, яким було відмовлено у працевлаштуванні. Як відомо, за обмеження прав осіб за встановленими законодавством дискримінаційними ознаками передбачена цивільна (за матеріальну та моральну шкоду), адміністративна та кримінальна відповідальність.

Утім, відмітимо, що *на сьогодні значна частина положень законодавства про працю є застарілою та не забезпечує належне регулювання трудових відносин*, що існують на ринку, внаслідок чого сприяє зловживанням як з боку працедавців, так і зі сторони працівників. Проте порівнюючи проведену законодавцем роботу щодо оновлення трудового законодавства у 2021 році з попередніми періодами, простежуються більш активні дії в цьому напрямку.

2.5. Акти соціального діалогу та локальні нормативні акти роботодавця

Складовою системи актів трудового законодавства, розташованих у певній ієрархічній послідовності залежно від їх юридичної сили, є акти соціального діалогу, що займають проміжне місце між підзаконними та локальними нормативно-правовими актами.

Аналіз чинного законодавства України дає підстави для висновку, що до актів соціального діалогу у сфері праці належить досить широке коло актів.

Нормами глави II КЗпП України регламентовано низку питань щодо колективного договору як акту соціального діалогу у сфері праці. Зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року випливає, що до таких актів належать **колективні договори та угоди**. Останні укладаються на національному, галузевому та територіальному рівнях.

До актів соціального діалогу слід віднести акти, що розміщені в додатках до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. Ідеться, зокрема, про такі акти, як **Регламент ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати (Додаток 4), Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів (Додаток 5), Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди (Додаток 6)**.

На практиці між сторонами соціального діалогу укладаються й інші угоди, меморандуми з різних питань регулювання трудових, соціальних та економічних відносин.

Наявність у системі актів трудового законодавства актів соціального діалогу є однією з її особливостей. Водночас **акти соціального діалогу мають низку характерних ознак, які відрізняють їх від інших джерел трудового права:**

- акти соціального діалогу приймаються в договірному порядку між сторонами соціального діалогу у сфері праці;

- акти соціального діалогу, що містять правові норми, є юридичним результатом досягнення спільних домовленостей сторонами соціального діалогу;

- укладаються між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях, так, як вони (сторони) визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;

- укладаються в письмовій формі, тому можуть бути визначені як письмові угоди між сторонами соціального діалогу;

- строк їхньої дії, зміст і структуру визначають самі сторони соціального діалогу. Так, особливістю змісту колективних угод і колективних договорів є те, що його складають, крім правових норм, конкретні зобов'язання сторін із зазначенням терміну їх виконання та відповідальних за це. Тому у змісті колективних угод і колективних договорів виокремлюються нормативні,

зобов'язальні, інформаційні, організаційні умови. Акти соціального діалогу завжди приймаються на визначений строк. Тому до закінчення терміну їхньої дії сторони домовляються або про продовження дії зазначених актів, або про укладення на новий термін.

Водночас не всі із актів соціального діалогу можуть бути віднесені до нормативно-правових актів, а тільки ті з них, які поряд із конкретними зобов'язаннями сторін містять норми права. Саме такі акти є складовою системи актів трудового законодавства України, а відповідно й джерелами трудового права.

Акти соціального діалогу як джерела трудового права і складова системи актів трудового законодавства мають бути закріплені на законодавчому рівні. Про акти соціального діалогу не згадується у ст. 4 «Законодавство про працю» КЗпП України. Зазначену статтю пропонується викласти в такій редакції: «Трудове законодавство складається з Конституції України, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, інших законів України, підзаконних нормативноправових актів, актів соціального діалогу, локальних нормативноправових актів».

Незважаючи на те, що у ст. 11 проекту Трудового кодексу України закріплений більш повний перелік актів трудового законодавства порівняно зі ст. 4 КЗпП України⁶⁴, цей перелік також слід визнати неповним, оскільки в ньому не зазначаються акти соціального діалогу і локальні нормативно-правові акти. Спеціальний Закон України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно доповнити окремою статтею «Акти соціального діалогу», в якій потрібно передбачити перелік таких актів і порядок їх прийняття.

Таким чином, акти соціального діалогу відрізняються від інших джерел трудового права за правовою природою, способом прийняття, рівнями, на яких вони приймаються, сферою дії, суб'єктною ознакою, структурою і змістом, строком дії, повідомною реєстрацією (у випадках, передбачених законодавством) та деякими іншими ознаками.

2.6. Рішення Конституційного Суду України та судова практика у сфері правового регулювання трудових відносин

Як відомо, індикатором ефективності будь-якого законодавства, є кількість спорів, які розглядаються в судах. Так, статистика Касаційного цивільного суду у складі ВС щодо розгляду різних категорій справ свідчить про те, що найбільше спорів, які розглядає суд, виникає з договорів, другу позицію займають спори щодо відшкодування шкоди, і на третьому місці – трудові спори. Така тенденція зберігається протягом тривалого періоду. Зокрема, за перше півріччя 2021 року КЦС ВС розглянув 1109 справ щодо спорів, які виникають із трудових відносин, у 48,2 % (534 справи) випадків було відмовлено у відкритті, закрито провадження або повернуто, у 34,8 % (387

⁶⁴ Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

справ) відмовлено у задоволенні касаційної скарги або судові рішення залишено без змін і лише у 17 % випадків (188 справ) касаційну скаргу задоволено⁶⁵. Значна частина таких спорів виникає через недосконалість та архаїчність законодавства.

Саме судова система чітко бачить недоліки, прогалини та колізії законодавства. «Якщо закон ідеальний, то справи до суду не надходять, і тому, коли готуються зміни до законодавства, варто звертатися до судової практики, оскільки вона є емпіричною»⁶⁶ – слушно наголошує М. Шумило.

У широкому розумінні судова практика – це діяльність усіх ланок судової системи щодо виконання покладених на них завдань. Судова практика у вузькому розумінні являє собою правоположення, які створюються судовими органами та конкретизують норми права.

Виділяють три види таких правоположень, що є одночасно і змістом судової практики: ті, що виникають у результаті заповнення прогалин у праві; ті, що конкретизують і деталізують зміст приписів загального характеру; ті, що виникають у результаті конкретизації й деталізації загальних положень, понять і термінів законодавства (тобто тлумачення норм права). Судова практика являє собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, яка складається завдяки застосуванню права під час вирішення юридичних справ⁶⁷.

Важливу роль у забезпеченні законності в трудових відносинах відіграють акти судових органів, а саме **рішення Конституційного Суду України та постанови Пленуму Верховного Суду**.

Рішення Конституційного Суду України мають допоміжне значення в системі актів трудового законодавства (щодо визнання неконституційними окремих актів законодавства та тлумачення норм Конституції та законів України). З правової точки зору такі акти загальнообов'язкові для виконання на території України.

Відповідно до ст. 147 Конституції України Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні. За змістом Основного Закону України Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України і дає офіційне тлумачення Конституції України та законів України. У зв'язку із цим, виходячи із змісту ст. 150 Конституції України, до повноважень Конституційного Суду України належить: 1) вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність): законів та інших правових актів Верховної Ради України; актів Президента України; актів Кабінету Міністрів України; правових актів Верховної Ради Автономної

⁶⁵ Шумило М. Трудове законодавство є невід'ємною складовою економічного розвитку держави, а судова практика – індикатором його ефективності. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1203728>

⁶⁶ Шумило М. Трудове законодавство є невід'ємною складовою економічного розвитку держави, а судова практика – індикатором його ефективності. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1203728>

⁶⁷ Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во «ФІНН», 2008. С. 18.

Республіки Крим; 2) офіційне тлумачення Конституції України та законів України.

Особливість ухвалюваних Конституційним Судом України правових актів з питань виконання вищезазначених повноважень є те, що вони є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені. Крім того, закони та інші правові акти за рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо була порушена встановлена Конституцією України процедура їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності. У розвиток цих положень, Закон України «Про Конституційний Суд України» (ст. 15) передбачає, що підставами для прийняття Конституційним Судом України рішення щодо неконституційності правових актів повністю чи в їх окремих частинах є: невідповідність Конституції України; порушення встановленої Конституцією України процедури їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності; перевищення конституційних повноважень при їх прийнятті. З правової точки зору, закони, інші правові акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність.

Також доречно наголосити, що згідно з положеннями ст. 151 Конституції України Конституційний Суд України за зверненням Президента України або Кабінету Міністрів України дає висновки про відповідність Конституції України чинних міжнародних договорів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість. Таким чином, правові акти Конституційного Суду України – це рішення спрямовані на забезпечення виконання Конституційним Судом України повноважень щодо забезпечення конституційності законів, інших правових актів Верховної Ради України.

Конституційним Судом України ухвалено достатньо велику кількість рішень з питань праці. Домінуюча частина таких рішень пов'язана із офіційним тлумаченням законодавчих актів про працю.

Особливості правових актів Конституційного Суду України у системі джерел трудового права:

1) забезпечують реалізацію конституційного контролю на усій території України;

2) спрямовані на забезпечення конституційності системи джерел трудового права, вирішуючи справи щодо відповідності нормам Конституції України (наприклад, Конституції, КЗпП інших законів про працю, інших нормативних актів Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим);

3) забезпечують офіційне тлумачення Конституції та інших законів про працю;

4) забезпечують конституційність у питаннях дотримання, реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав особи;

5) мають багаторазове використання;

- 6) застосовуються на усій території України та мають загальнообов'язковий характер;
- 7) є остаточними і не можуть бути оскаржені;
- 8) підлягають оприлюдненню;
- 9) виступають своєрідними правовими орієнтирами законодавчої і нормотворчої діяльності з питань праці;
- 10) виконують допоміжну роль у системі джерел трудового права.

Висновки.

Таким чином, можна констатувати, що *правові акти Конституційного Суду України є допоміжними джерелами трудового права*. У контексті новітньої кодифікації трудового законодавства, ухвалення сучасного і ринкового ТК, видається доцільним урахувати у його положеннях позиції правових актів Конституційного Суду України, а також закріпити норми щодо забезпечення конституційності системи джерел трудового права, з урахуванням положень Конституції України.

Правові акти Верховного Суду – це рішення, ухвалені Верховним Судом з питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з кола однорідних правовідносин, які мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і підлягають оприлюдненню. У зв'язку з цим правові акти Верховного Суду покликані забезпечити якісний і системний судовий контроль у системі джерел трудового права на основі вироблення дієвих механізмів щодо їх однозначного розуміння й застосування.

Особливості правових актів Верховного Суду в системі джерел трудового права:

- 1) забезпечують реалізацію судового контролю на всій території України;
- 2) спрямовані на забезпечення правомірності (законності) системи джерел трудового права, вирішуючи справи щодо питань неоднакового застосування судами норм матеріального права з певного кола однорідних правовідносин;
- 3) забезпечують правомірність (законність) у питаннях дотримання, реалізації, гарантування та правової охорони права на працю й інших трудових прав особи;
- 4) мають багаторазове використання;
- 5) застосовуються на всій території України та мають загальнообов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень;
- 6) є остаточними й не можуть бути оскарженими;
- 7) підлягають оприлюдненню;
- 8) виступають своєрідними правовими орієнтирами правозастосовної практики щодо джерел трудового права;
- 9) виконують допоміжну роль у системі джерел трудового права⁶⁸.

Отже, **правові акти Верховного Суду України є допоміжними джерелами трудового права**. О. І. Кіт джерелами трудового права вважає такі акти судової влади: рішення Конституційного Суду України за результатами

⁶⁸ Костюк В. Л. Правові акти Верховного суду України в системі джерел трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 323–329.

розгляду справ щодо відповідності Конституції України (конституційності) законів та інших правових актів і щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів України; рішення адміністративних судів, що скасовують дію нормативно-правових актів; рішення судів за аналогією закону а права, а також на основі норм, що містять оціночні поняття; рішення судів, у яких безпосередньо використано конституційні норми; постанови пленумів вищих спеціалізованих судів України; постанови Пленуму Верховного Суду; рішення Верховного Суду, які ухвалені за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих же норм матеріального права у подібних правовідносинах; остаточні рішення та консультативні висновки з правових питань Європейського суду з прав людини; нормативні акти суддівського самоврядування. При цьому, на думку автора, постанови пленумів вищих судів України необхідно вважати джерелом трудового права, оскільки ці акти поширюють свою дію на неперсоніфіковане коло суб'єктів, розраховані на невизначену кількість застосувань та фіксують результат нормотворчої діяльності – норму права. Спеціально визначений порядок їх ухвалення та обов'язкове опублікування в офіційному друкованому виданні постанов пленумів вищих спеціалізованих судів України підтверджують їх загальновідомість та формальну визначеність⁶⁹.

Звернемося до конкретних прикладів з практики Верховного Суду. Йдеться про проблеми застосування статті 117 Кодексу законів про працю України та впливу рішень Верховного Суду на її тлумачення. Даною статтею встановлено, що в разі невилати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, за відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору. До січня 2014 року, вирішуючи трудові спори, суди застосовували правову позицію Верховного Суду України щодо періоду виплати середнього заробітку за статтею 117 Кодексу, яка була викладена ним у пункті 20 постанови Пленуму «Про застосування законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року. А саме: установивши під час розгляду справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку у разі звільнення, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі статті

⁶⁹ Кіт О. І. Акти судової влади як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2013. С. 7.

117 Кодексу стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а у разі не проведення його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини.

Тобто Верховний Суд України в 1999 році дійшов висновку, що період, за який застосовується відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, обмежується датою постановлення рішення судом. Закономірно, що ця дія суду – постановлення рішення – може мати місце виключно у разі судового розгляду трудового спору. Тобто обмеження періоду, за який застосовується відповідальність за статтею 117 Кодексу, датою постановлення рішення має місце у разі застосування судом норми матеріального права (статті 117 Кодексу) до правовідносин сторін. Проте останнім часом судова практика почала змінюватися. 29 січня 2014 року Верховний Суд України у постанові по справі № 6-144цс13 змінив правила застосування статті 117 Кодексу до правовідносин сторін.

Суд у вказаній постанові зазначив, що не проведення з вини роботодавця розрахунку з працівником у строки, визначені у статті 116 Кодексу, є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 зазначеного Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від такої відповідальності. Таким чином, Верховний Суд України принципово змінив підхід до визначення періоду відповідальності роботодавця у разі затримки розрахунку з працівником при звільненні. Відтепер такий період обмежений виключно датою фактичного розрахунку, факт винесення рішення судом по справі вже не обмежує вказаний період.

Цей приклад вказує на те, що тлумачення та застосування норми трудового законодавства залежить від рішень Верховного Суду та застосування ним кожної конкретної норми. **Це характеризує судову практику як джерело трудового права.** Аналіз останніх правових позицій з розгляду трудових спорів, зокрема, за 2016-2017 рр. свідчить про те, що з внесенням істотних змін до трудового законодавства судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявилась застарілою, наслідком чого є неоднакове застосування судами норм трудового права.

Отже, роль судової практики полягає в тому, що вона виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства.

Питання для самоконтролю:

1. Які основні джерела трудового права України?
2. Що відрізняє джерела трудового права України від джерел інших галузей права ?

3. Яке місце займає Конституція України в системі джерел трудового права України ?
4. Охарактеризуйте основні міжнародно-правові акти про працю.
5. Які відносини регулює Кодекс законів про працю України ?
6. Яке місце серед джерел трудового права займають закони та підзаконні нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері праці ?
7. Що таке акти соціального діалогу ?
8. Яку сферу правового регулювання охоплюють локальні нормативні акти роботодавця ?
9. Яке місце в системі трудового законодавства займають Рішення Конституційного Суду України ?
10. Яка роль судової практики у сфері правового регулювання трудових відносин.

РОЗДІЛ 3. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

3.1. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права

Сучасне трудове право у системі галузей права вирізняє серед інших особливостей специфічний суб'єктний склад, оскільки: по-перше, забезпечує практичну реалізацію трудових прав та обов'язків; по-друге, відображає правові властивості учасників відносин з питань праці; по-третє, сприяє перетворенню відносин з питань праці у відповідні правовідносини; по-четверте, сприяє активному функціонуванню правовідносин з питань праці. Доречно наголосити на тому, що в теорії права поняття «суб'єкт права – особа чи організація, за якими держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків»⁷⁰.

Подібні підходи застосовуються у теорії трудового права. Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина підкреслюють, що суб'єкти трудового права – це фізичні особи чи організації, які відповідно до закону наділені здатністю мати та здійснювати безпосередньо або через представника суб'єктивні права та нести юридичні обов'язки⁷¹. Професор К. Ю. Мельник наголошує на тому, що суб'єкти трудового права – це учасники трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки⁷².

Підтримуючи такі підходи, науковці вказують на те, що *суб'єкти трудового права характеризуються тим, що вони виступають*: а) носіями прав та обов'язків, які випливають із змісту норм трудового права; б) можуть виступати носіями повноважень з питань праці відповідно до закону; в) можуть виступати суб'єктами понесення юридичної відповідальності за вчинення правопорушень з питань праці; г) можуть вступати у правовідносини з питань праці безпосередньо або через уповноважених представників (осіб)⁷³.

Таким чином, **суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, які наділяються можливістю мати, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, а у випадках, визначених законом, повноваження з питань праці, а також нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушень. Суб'єкти трудового права характеризуються специфічним правовим положенням (становищем). Його основними елементами виступають: трудова правоздатність; трудова**

⁷⁰ Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2006. С. 438.

⁷¹ Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. Х.: Діса плюс, 2014. С. 93.

⁷² Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. Х.: Діса плюс, 2014. С. 61.

⁷³ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 97.

дієздатність; трудова деліктоздатність; система трудових прав та обов'язків; система повноважень з питань праці (допоміжний елемент).

Сукупність правових властивостей, які відображають правове становище суб'єктів трудового права, уособлює їх правосуб'єктність (трудова правосуб'єктність).

Саме правосуб'єктність дозволяє суб'єктам трудового права вступати у правовідносини з питань праці. **Основними особливостями суб'єктів трудового права є наступні:**

- 1) відображають суб'єктний склад сучасного трудового права;
- 2) володіють трудовою правосуб'єктністю, що відображає їх правове становище;
- 3) володіють системою трудових прав та обов'язків;
- 4) володіють системою повноважень з питань праці відповідно до закону;
- 5) можуть виступати суб'єктами юридичної відповідальності (дисциплінарної та матеріальної) за вчинення правопорушень з питань праці;
- 6) можуть вступати у трудові та інші правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважених представників (осіб);
- 7) обмеження трудової правосуб'єктності допускається відповідно до закону;
- 8) припинення правосуб'єктності, як правило, пов'язується з припиненням існування самого суб'єкта трудового права.

Слід підкреслити, що виходячи з достатньо широкого кола суб'єктів трудового права, можна застосовувати різні критерії класифікації. Найбільш прийнятні зводяться до таких. Суб'єкти трудового права можна класифікувати на індивідуальні та колективні.

Індивідуальні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступає фізична особа (людина). Ними можуть виступати працівник та роботодавець.

Колективні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступають організації (колективні суб'єкти). Ними можуть виступати колектив працівників (трудоий колектив), професійна спілка, об'єднання (організації) професійних спілок та роботодавці тощо.

Також заслуговує на увагу класифікація суб'єктів трудового права на головні та допоміжні (другорядні).

Головні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору. Адже саме трудові відносини посідають центральне місце в структурі предмета правового регулювання трудового права⁷⁴. Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець.

⁷⁴ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 98.

Слід додати, що саме правосуб'єктність працівника та роботодавця виступає правовим базисом розвитку правового становища інших суб'єктів трудового права.

Допоміжні суб'єкти трудового права – це суб'єкти, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавця або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов'язків з питань праці. КЗпП та інші акти трудового законодавства України не визначають системи суб'єктів трудового права.

Проект ТК (ст. 19) передбачає, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Разом із тим, суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є:

1) професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник);

2) організації роботодавців та їх об'єднання;

3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

Очевидно, що такий достатньо поверховий підхід не відповідає сучасній стратегії кодифікації трудового законодавства, яка передбачає чітке та однозначне закріплення положень щодо суб'єктів трудового права. Перспективним завданням новітньої кодифікації трудового законодавства видається чітке, прозоре і доступне законодавче визначення правового положення (становища) головних та допоміжних суб'єктів трудового права у майбутньому ТК України.

3.2. Працівники та роботодавці як головні суб'єкти трудового права

Центральне місце у трудовому праві належить головним суб'єктам трудового права: **працівнику та роботодавцю**. По-перше, визначення таких суб'єктів є закономірним результатом еволюції трудового права. По-друге, працівник та роботодавець виступають сторонами трудового договору, під впливом якого формуються розвиваються і припиняються трудові правовідносини. По-третє, вони виступають суб'єктами реалізації основних трудових прав, які гарантуються нормами Конституції України. По-четверте, вони сприяють виникненню інших, допоміжних суб'єктів трудового права.

Поняття «працівник» у трудовому праві є узагальнюючим правовим явищем (включає, наприклад, робітників, службовців, посадових осіб тощо). Працівником слід вважати особу, що реалізує природну здатність до праці на підставі трудового договору. КЗпП України не містить визначення терміну «працівник». Натомість в інших актах трудового законодавства він трактується по-різному. Так, наприклад, працівником вважається фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); працівником є особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) (ст. 1 Закону України «Про

охорону праці»). За проектом ТК (ст. 19) працівником є фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору.

Отже, працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання.

Основними ознаками працівника є наступні:

- а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства;
- б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини;
- в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини;
- г) наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом здійснення права на працю;
- г) укладення трудового договору та набрання ним чинності;
- д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором;
- е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором⁷⁵.

Умовою набуття фізичною особою трудової правосуб'єктності є наявність працездатності у правовому сенсі, тобто поєднання фактичної та юридичної здатності до праці. По-перше, фактична здатність особи до праці – це здатність виконувати будь-яку роботу, незалежно від її змісту, тобто така робота жодним чином не передбачає наявності освітніх, професійних або інших вимог. Тому фактична здатність до праці може мати місце у будь-якому віці. По-друге, юридична здатність особи до праці – це визначена нормами права здатність особи до виконання трудової функції за трудовим договором у певному правовому режимі. Юридична здатність до праці передбачає поєднання вікових, психічних, освітніх, професійних та інших передумов.

Основними умовами набуття юридичної здатності до праці є такі, як: а) вікова; б) про психічну зрілість; в) трудовою; г) вольова. Вікова умова набуття юридичної здатності до праці означає, що особа має досягнути мінімального або іншого віку, передбаченого чинним законодавством. КЗпП України (ст. 188) встановлює, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

Разом із тим, у розвиток низки конвенцій та рекомендацій МОП, Кодекс встановлює два винятки. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Крім того, 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 по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою

⁷⁵ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 100.

одного з батьків або особи, що його замінює. Тобто мінімальний вік прийняття на роботу (укладення трудового договору) в Україні становить чотирнадцять років.

Для окремих категорій робіт (професій, посад), виходячи з їх суспільної або державної значимості, необхідності врахування інтересів працюючих, на підставі закону може встановлюватись інша вікова умова. Дещо інші критерії вікової умови пропонуються в проекті ТК, за яким в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання.

Пропонований підхід видається дещо вразливим, оскільки повною мірою не відповідає принципу заборони дитячої праці та такій умові юридичної здатності до праці, як психічна зрілість. Умова про психічну зрілість юридичної здатності до праці означає, що особа може усвідомлювати свої дії у трудових відносинах, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України).

З метою підвищення ефективності трудових відносин, захисту прав та інтересів особи з питань праці, зазначену умову логічно було б легалізувати у процесі кодифікації трудового законодавства. Трудоправа умова юридичної здатності до праці означає наявність в особі достатніх моральних, ділових, і професійних якостей для належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Крім того, ця умова означає здатність особи працювати у певному правовому режимі відповідно до внутрішнього трудового розпорядку.

Слід зауважити, що трудоправа умова може передбачати та включати інші вимоги, необхідні для виконання певних видів робіт (професій, посад) відповідно до закону. Вольова умова юридичної здатності до праці означає, що особа стає працівником виключно на підставі трудового договору, яким оформлюються трудові відносини. Трудова правосуб'єктність працівника включає такі елементи, як: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, а також трудові права та обов'язки, соціально-трудова гарантії (допоміжні елементи). Усі елементи правосуб'єктності працівника виникають одночасно, виходячи з наявності в особі працездатності у правовому сенсі. Ядром правового становища працівника є система трудових прав та обов'язків.

Враховуючи положення Конституції України, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, **до основних прав працівників можна віднести наступні:** 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на зайнятість і працевлаштування; 3) право на рівні можливості та рівне ставлення

до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 4) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 5) право на захист від безробіття; 6) право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 7) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 8) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 9) право осіб з інвалідністю та інших осіб, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці, на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 10) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 11) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 12) право на охорону праці, включаючи право на належні, безпечні і здорові умови праці; 13) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату; 14) право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі; 15) право на належні виробничо побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 16) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій; 17) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 18) право на робочий час не більше встановленої законом тривалості; 19) право на відпочинок; 20) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, а також трудового договору; 21) право на об'єднання у колектив працівників (трудоий колектив) або професійну спілку; 22) право на участь у веденні колективних переговорів; 23) право на заохочення з питань праці; 24) право на страйк; 25) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 26) право на захист від незаконного звільнення; 27) право на звернення до роботодавця, інших уповноважених суб'єктів та органів з питань праці; 28) право на захист своїх трудових прав у національних та міжнародних юрисдикційних органах. Трудові права працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо⁷⁶.

Варто підкреслити, що у першому читанні Верховною Радою України було ухвалено законопроект № 5266 про посилення захисту прав працівників. Цим проектом передбачається низка змін у трудовому законодавстві, зокрема, можливість укладання колективних договорів не лише юридичними особами, а й ФОП.

Важливим у цьому документі оновлено положення про недопущення дискримінації у сфері праці відповідно до європейського законодавства, що встановлює рівність у сфері зайнятості – Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 року та Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27.1. Так, пропонується

⁷⁶ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 102.

розширити перелік підстав, на підставі яких забороняється дискримінація працівників та встановити обов'язок письмової відповіді про причини відмови у працевлаштуванні на запит особи, якій було відмовлено у прийнятті на роботу.

Зараз є великі сумніви щодо реальної можливості застосування такого механізму у боротьбі з дискримінаційною поведінкою потенційних роботодавців. Очікується, що зазначене право вимагати подання пояснень може стати інструментом зловживання з боку осіб, яким було відмовлено у працевлаштуванні. Нагадаємо, що за обмеження прав осіб за встановленими законодавством дискримінаційними ознаками передбачено цивільну (за матеріальну та моральну шкоду), адміністративну та кримінальну відповідальність.

Виходячи із змісту положень Конституції України, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, **до основних обов'язків працівників можна віднести наступні:** 1) особисте і сумлінне виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці; 4) виконання завдань роботодавця; 5) дотримання норм з охорони праці; 6) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 7) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; 8) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 9) повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 10) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 11) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Трудові обов'язки працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо. Соціально-трудові гарантії працівника включають систему передбачених нормами трудового права мінімальних стандартів, переваг та пільг, які надаються працівнику в трудових відносинах. Вони покликані посилювати дієвість та ефективність системи трудових прав.

Соціально-трудові гарантії, як допоміжний елемент трудової правосуб'єктності працівника, можуть визначатися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

Слід зауважити, що працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також звільнення працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ст. 252 КЗпП України).

У трудових правовідносинах працівники несуть дисциплінарну (ст.ст. 147–152 КЗпП України) та матеріальну відповідальність (ст.ст. 130–138 КЗпП України) за вчинення трудових правопорушень. Припинення трудової правосуб'єктності працівника пов'язане, як правило, з припиненням його

існування як фізичної особи (наприклад, смерть, оголошенням безвісно відсутнім чи померлим тощо) відповідно до чинного законодавства.

Сучасне трудове право і, зокрема, трудові відносини неможливо уявити без роботодавця. У КЗпП України законодавець використовує термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа» (ст. 21). На підставі аналізу цієї норми, можна зробити висновок, що трудова правосуб'єктність роботодавця може розподілятися між декількома особами. Є підстави сприйняти умовність даної термінології та розглядати декілька видів роботодавців: 1) роботодавець – фізична особа як сторона трудового договору; 2) роботодавець – юридична особа як сторона трудового договору; 3) суб'єкти, які представляють роботодавця (представництво роботодавця). Коло останніх має бути чітко визначено на законодавчому рівні. Отже, проблеми визначення правосуб'єктності роботодавця та особливостей правосуб'єктності різних видів роботодавця відповідно реаліям сьогодення потребують окремих наукових досліджень.

По-перше, роботодавець здійснює організацію та управління працею працівників. По-друге, роботодавець є стороною трудового договору, що забезпечує належні умови застосування праці працівників. По-третє, роботодавець виступає суб'єктом правовідносин з питань праці з іншими суб'єктами трудового права. По-четверте, роботодавець виступає суб'єктом ухвалення актів соціального партнерства (колективний договір) і локальних нормативних актів.

За проектом ТК (ст. 22), роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Тому роботодавець – це фізична або юридична особа, яка використовує найману працю відповідно до трудового договору.

Основними ознаками роботодавця є наступні: а) отримання статусу юридичної або фізичної особи; б) досягнення встановленого віку для фізичної особи (повноліття); в) володіння трудовою (роботодавчою) правосуб'єктністю, що дозволяє вступати у правовідносини з питань праці; г) укладення трудового договору про виконання найманої праці; д) можливість вступати у правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважений орган (посадову особу).

Умовами набуття трудової (роботодавчої) правосуб'єктності є наступні: 1) вікова умова та умова про психічну зрілість (для фізичної особи); 2) державна реєстрація (для юридичної особи); 3) трудово-права умова.

Вікова умова для фізичної особи – роботодавця означає набуття повноліття, з чим, як правило, пов'язується можливість набуття статусу суб'єкта господарювання. При цьому не має юридичного значення, є фізична особа підприємцем чи ні.

Умова про психічну зрілість означає, що особа може усвідомлювати свої дії у правовідносинах з питань праці, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного,

стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України).

Трудоправа умова означає, що роботодавець має: затвердити штатний розпис; мати достатній фонд оплати праці; створити відповідну кількість робочих місць, забезпечити належні, здорові та безпечні умови праці.

Зміст трудової (роботодавчої) правосуб'єктності включає трудову правоздатність, дієздатність, трудову деліктоздатність, а також систему трудових прав та обов'язків.

Ядром правового становища роботодавця є система трудових прав та обов'язків. Виходячи із змісту положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України, **основними правами роботодавця є:** 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом; 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; 3) право вимагати від працівника належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; 4) право вимагати від працівника дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 5) право на ведення колективних переговорів з метою укладання актів соціального партнерства, у тому числі колективних договорів; 6) право заохочувати (мотивувати) працівників за результатами праці; 7) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; 8) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; 9) право брати участь у локальній нормотворчості; 10) право на створення організацій роботодавців; 11) право на захист честі, гідності та ділової репутації; 12) право на захист прав та інтересів шляхом звернення до відповідних юрисдикційних органів.

Трудові права роботодавця конкретизуються та деталізуються на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів тощо.

На підставі аналізу положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України можна виділити наступні **основні обов'язки роботодавця:** 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; 2) дотримання вимог трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; 6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов

для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам тощо.

У розрізі даного підрозділу важливо нагадати, що Президентом України підписано Закон, яким адаптовано трудові відносини під реалії війни – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Він набуває чинності наступного дня після публікації, тобто 24 березня. Закон визначає нові правила трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Цим законом визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (воєнний стан). На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

Законодавчими новаціями передбачено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Крім того, новели законодавства передбачають, що на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення

або ліквідації наслідків бойових дій, 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.

ВАРТО ЗНАТИ! На період дії воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються

Важливими змінами що стосуються розірвання трудового договору за ініціативи працівника є те, що у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

ВАЖЛИВО! На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. На період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Що стосується робочого часу, часу відпочинку та вихідних днів що законодавчими змінами встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частини третя – п'ята статті 67 та статті 71 – 73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Що стосується відпусток, то на період воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні. На період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

Протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм частини першої статті 26 Закону України «Про відпустки».

Важливими новаціями є те, що на час дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей (крім випадків визначених статтею 8 цього Закону), на час дії воєнного стану можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою.

На час воєнного стану не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. На час воєнного стану частини перша та друга статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Важливим аспектом є питання оплати праці. Так, заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором. У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

У правовідносинах з питань праці роботодавці несуть матеріальну відповідальність за вчинення трудових правопорушень відповідно до закону. Припинення трудової правосуб'єктності роботодавця провадиться за фактом смерті чи оголошення померлою фізичної особи або припинення юридичної особи відповідно до закону.

3.3. Професійні спілки та організації роботодавців (їх об'єднання) як допоміжні суб'єкти трудового права

Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. У свою чергу, організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців. Такі суб'єкти можуть виступати стороною соціального партнерства на національному, територіальному або галузевому рівнях відповідно до закону.

Отож, суб'єктний склад у трудовому праві характеризується оптимальним поєднанням головних та допоміжних суб'єктів. Слід підкреслити, що допоміжні суб'єкти трудового права, по-перше, формуються як правило, під впливом працівників та роботодавців або держави; по-друге, мають правосуб'єктність з питань праці, яка виконує службовозабезпечувальну роль по відношенню до трудової правосуб'єктності працівника та роботодавця; по-

третє, забезпечують формування широкого кола правовідносин з питань праці⁷⁷.

Допоміжними суб'єктами трудового права є суб'єкти, які формуються під впливом реалізації права працівників та роботодавців на об'єднання. КЗпП України (ст. 245) передбачає, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Працівники реалізують право на об'єднання **шляхом створення колективу працівників (трудового колективу) або професійної спілки.** Колектив працівників (трудоий колектив) є виявом розбудови в Україні громадянського суспільства та виступає як своєрідна форма безпосередньої трудової демократії.

Формально-легальне визначення поняття «трудоий колектив» (ст. 252-1 КЗпП України, ст. 65 ГК України) тлумачиться як сукупність громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Таке визначення є вразливим, оскільки не дає належного розуміння колективу працівників як суб'єкта трудового права. До того ж, сумнівним видається визначати трудоий колектив як формальноарифметичну кількість працівників.

За своєю суттю колектив працівників слід вважати своєрідним громадським утворенням працюючих, яке у правовідносинах з питань праці діє через загальні збори або уповноважений орган (представника).

ВАРТО ЗНАТИ! *Умовами набуття правосуб'єктності трудовим колективом є наступні:* 1) організаційна; 2) трудовою. Організаційна умова полягає в тому, що: а) утворення колективу працівників передбачає наявність роботодавця та трудових відносин із двома або більше працівниками; б) працівники мають бути належним чином об'єднані; в) працівники мають бути легалізовані шляхом проведення загальних зборів для обрання відповідного механізму участі у правовідносинах або безпосередньо, або через формування уповноваженого органу (представника). Трудовою умова полягає в тому, що загальні збори мають визначити процедурні питання щодо функціонування колективу працівників (порядку прийняття рішень), у тому числі зміст та обсяг повноважень уповноваженого органу (представника) з питань праці.

Специфічним утворенням трудового колективу є *колектив бригади.* Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу

⁷⁷ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 107.

бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших).

У свою чергу, колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених КЗпП України (ст.ст. 252-5–252-8). Зміст правосуб'єктності трудового колективу включає правоздатність та дієздатність а також повноваження з питань праці (ст.ст. 252-1– 252-8 КЗпП України). Ядром правового становища колективу працівників є повноваження з питань праці.

Основними повноваженнями колективу працівників з питань праці є наступні: 1) участь у розробленні і обговоренні проектів перспективних та поточних планів економічного і соціального розвитку (планів роботи) підприємств, установ, організацій (якщо це передбачено їх статутами); 2) участь у веденні колективних переговорів, розробці і затвердженні колективних договорів, забезпечення належного їх виконання; 3) заслуховування звітів роботодавця про виконання колективних договорів; 4) ініціювання притягнення до відповідальності осіб, які не виконують зобов'язань за колективними договорами; 5) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, вжиття заходів для забезпечення їх додержання; 6) обговорення стану трудової дисципліни і здійснення заходів щодо її зміцнення; 7) застосування за успіхи в праці заходів громадського заохочення, висунення працівників для морального і матеріального заохочення; 8) застосування до членів трудового колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадського стягнення (товариське зауваження, громадська догана); 9) внесення пропозицій щодо застосування до працівників заходів заохочень відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку; 10) участь в обговоренні і схваленні комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль за виконанням цих планів; 11) здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудових договорів.

За змістом КЗпП України з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (ст. 52); трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142); до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143) та інші.

ВАЖЛИВО! Недостатньо обґрунтованою видається відсутність положень про колектив працівників як суб'єкта трудового права у проекті ТК. Крім того, недостатньо переконливими є аргументи щодо втрати трудовим колективом свого призначення у трудовому праві. Як суб'єкт трудового права трудовий колектив розглядається в багатьох конвенціях МОП, наприклад, Конвенції «Про зайнятість і умови праці сестринського персоналу» (№ 149, 1977 р.), Конвенції «Про інспекцію умов праці і побут моряків (№ 178, 1996 р.) тощо.

Як показує міжнародний досвід, колектив працівників є одним із важливих суб'єктів правовідносин з питань праці, що сприяє розвитку правовідносин соціального партнерства і стимулює суспільство та державу прагнути до зростання соціальних стандартів та гарантій працівникам. Припинення трудового колективу пов'язане з припиненням трудових відносин з працівниками або самого роботодавця – юридичної особи. Важливим аспектом реалізації працівниками права на об'єднання є утворення професійних спілок. За змістом Конституції України (ст. 36) громадяни мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. У розвиток цього положення громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. По-перше, професійна спілка є історично обумовленим інститутом громадянського суспільства з питань захисту соціально-економічних прав своїх членів. По-друге, професійна спілка є найбільш активним виразником інтересів працюючих. По-третє, через професійну спілку забезпечується оптимальне поєднання інтересів працівників, роботодавців та держави з питань праці. По-четверте, профспілки наділяються правосуб'єктністю з питань праці та можуть виступати учасниками відповідних правовідносин (розділ XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами організаціями», ст.ст. 243–252 КЗпП України, норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо).

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудої) діяльності (навчання). Трудова правосуб'єктність професійних спілок визначається на підставі Конституції та міжнародних договорів України, положень КЗпП України; Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших актів законодавства України та їх статутів (положень). До основних умов виникнення трудової правосуб'єктності професійної спілки можна віднести наступні: 1) вольова умова; 2) організаційно-легалізаційна умова.

Вольова умова набуття професійною спілкою правосуб'єктності ґрунтується на тому, що громадяни (працівники) мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки,

вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. Слід зауважити, що при створенні профспілки прийняття до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

Також з метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них.

Організаційно-легалізаційна умова означає, що профспілка є досить складним та багатоаспектним соціально-правовим явищем у сучасному трудовому праві, що зумовлено складною структурою профспілок, що включає такі головні елементи як первинна організація профспілки, організації профспілки, член профспілки, профспілковий орган, профспілковий представник.

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Статут (положення) профспілки повинен містити: статус та повну назву профспілки, її скорочену назву, місцезнаходження її виборних органів, мету та завдання профспілки; умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї; права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки; територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності; організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу тощо. Крім того, профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань – відповідними уповноваженими державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян.

Основними елементами правосуб'єктності професійної спілки з питань праці є: правоздатність, дієздатність, а також система повноважень з питань праці.

До основних повноважень профспілок з питань праці слід віднести наступні:

1) укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішувати: а) питання запровадження, перегляду та змін норм праці; б) питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних,

компенсаційних виплат; в) питання робочого часу і часу відпочинку, погодження графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надання дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні; г) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

3) брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

4) представляти інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяти його вирішенню;

5) приймати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», трудове законодавство, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

6) надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

7) брати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

8) здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем трудового законодавства та законодавства про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків;

9) здійснювати контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

10) здійснювати контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;

11) представляти інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляти працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряти стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;

12) визначати разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, вести облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляти в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснювати контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;

13) представляти інтереси працівників підприємства боржника в ході процедури банкрутства.

Професійні спілки мають також інші повноваження, передбачені законодавством України. Правосуб'єктність з питань праці профспілок припиняється лише шляхом їх реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них. Професійні спілки, їх об'єднання визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності, а також співпрацюють з ними, їх об'єднаннями на принципах соціального партнерства.

Ще одним допоміжним суб'єктом трудового права виступають **організації роботодавців та їх об'єднання**, які створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є: 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки; 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин; 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; 5) сприяння створенню нових робочих місць; 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади АРК, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників,

сприяння поширенню професійних знань та досвіду; 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації; 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Крім того, допоміжними суб'єктами трудового права є й інші учасники правовідносин з питань праці (наприклад, органи державного нагляду (контролю) з питань праці, органи громадського контролю з питань праці, комісії по трудових спорах, інші юрисдикційні органи тощо). Їх правове становище визначається відповідно до Конституції, КЗпП, інших актів законодавства України.

3.4. Соціальне партнерство у сфері праці

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворення робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі й бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин. Разом з тим, соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності.

Соціально-трудові відносини охоплюють питання від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішення трудових конфліктів тощо.

Соціальна робота в Україні перебуває у процесі активного розвитку: поступово змінюються базові підходи до надання соціальних послуг, взаємовідносини між соціальними працівниками та клієнтами, формується мережа соціальних закладів, розробляються інструменти оцінки й контролю якості послуг, що потребує широкої взаємодії державних органів влади, інститутів громадянського суспільства та соціально-відповідального бізнесу як соціальних партнерів у соціальній сфері⁷⁸. Сама ідея соціального партнерства закріплена в багатьох конституціях і законодавстві багатьох країн Заходу, а тому вона втілюється в життя на всіх рівнях правового регулювання: від окремого підприємства до масштабів національного рівня.

В основу соціального партнерства покладено насамперед колективно договірний спосіб правового регулювання. На сьогодні формально сформовано

⁷⁸ Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство/ Н.Ф. Романова, І. П. Мельник: навчально-методичний посібник. - К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. С. 6.

інститут соціального партнерства, що перетворився в суспільно-узаконений соціальний інститут діалогу роботодавців і працівників та потребує подальшого дослідження, особливо в нових умовах господарювання⁷⁹. Природу соціального партнерства, звісно, необхідно розглядати з позицій історичного розвитку, адже в процесі дослідження такого теоретичного поняття, як «соціальне партнерство», неминуче присутня соціально-історична компонента, яка накладає істотний відбиток на поняття, сутнісну характеристику цієї категорії.

Соціальне партнерство як система відносин у соціально-трудої сфері функціонує на основі певних організаційних підходів, правових норм та принципів, що забезпечують взаємодію між найманими працівниками та роботодавцями, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Соціальне партнерство – це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудоїх конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін. Укладання колективних договорів і угод є важливим елементом соціального партнерства⁸⁰.

ВАЖЛИВО! Соціальне партнерство – це насамперед визначення неоднаковості інтересів різних суспільних сил, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Одночасно соціальне партнерство – це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже, і підвищення якості життя.

Також соціальне партнерство – це діяльність спрямована на пошук компромісних рішень і розв'язання проблем мирним шляхом, узгодження особистих та колективних інтересів, що проявляється за допомогою таких основних форм, як проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регулювання соціально-трудоїх відносин, а також з питань укладання колективних договорів і угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, та колективних трудових спорів (конфліктів).

Соціальне партнерство виступає важливим механізмом взаємодії громадянського суспільства та влади. Система соціального партнерства в Україні є недосконалою і потребує проведення ряду заходів, серед яких: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп, які в даний час в неї не включені; реформування чинної нормативно-правової бази з питань соціального партнерства й соціально-трудоїх відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; проведення додаткових заходів

⁷⁹ Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудоїх відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82.

⁸⁰ Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства / Г.В. Задорожний, О. Коврига, В.В. Смоліков. Х.: Вид-во ХІГМ, 2000.

з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; проведення заходів із підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо⁸¹.

Правовою основою соціального партнерства є національні законодавчі та нормативні акти, які регулюють соціально-трудові відносини. Завданнями соціального партнерства є: забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики; створення ефективного механізму регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин; проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод; запобігання колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудових конфліктів; вдосконалення чинного законодавства у сфері соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин⁸².

Соціальне партнерство стосується колективних трудових прав. Реалізація колективних трудових прав може здійснюватися за допомогою механізму безпосередньої демократії (загальні збори, конференція працівників), а також представлення інтересів працівників і роботодавців, в том числі за участю органів соціального партнерства, що створені представниками соціальних партнерів на рівноправній основі.

Соціальне партнерство здійснюється на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях. На перших трьох з них практикуються тристоронні відносини (між об'єднаннями роботодавців, об'єднаннями трудящих, органами виконавчої влади), а на локальному рівні колективний договір укладається між роботодавцем і органом, який представляє найманих працівників⁸³.

Інститутами соціального партнерства є проведення його сторонами консультацій і переговорів, спрямованих на запобігання і розв'язання колективних трудових спорів, розгляд і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами, взаємонадання необхідної інформації тощо.

Основними принципами соціального партнерства є:

- сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі;
- дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативно правових актів;

⁸¹ Лебедев І.В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи / І.В. Лебедев. *Економіка і держава*. 2009. № 4. С. 12-15.

⁸² Актуальні проблеми приватного і публічного права : [монографія] / [Н.Д. Гетьманцева, Т.М. Волощенко, І.Г. Козуб та ін.] ; відп. ред. Н.Д. Гетьманцева. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012.

⁸³ Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія / [В.Ф. Мартиненко, О.М. Крутій, С.Л. Кирій та ін.]; за заг. ред. В.Ф. Мартиненка. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2009.

- визнання неоднаковості інтересів різних соціальних груп, права кожної групи мати власні економічні інтереси, що можуть не збігатися з інтересами іншої групи;
- рівноправність сторін;
- усвідомлене бажання сторін порозумітися, погоджуватися на компроміси, співпрацювати заради соціального миру;
- зацікавленість сторін в участі в договірних стосунках;
- повага і облік інтересів сторін;
- повноважність представників сторін;
- свобода вибору при обговоренні питань, які входять до сфери праці;
- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань;
- реальність зобов'язань, перейнятих на себе сторонами;
- обов'язковість виконання колективних договорів, угод;
- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод;
- надання працедавцями можливостей найнятим робітникам брати участь в ухваленні рішень відносно управління виробництвом і в розподілі створеного продукту⁸⁴.

Окрім приведених базових принципів, на основі яких функціонує уся система соціального партнерства, застосовують і *специфічні принципи*, які використовують на окремих етапах для конкретизації роботи між партнерами. Так соціальне партнерство у процесі здійснення колективних переговорів і взаємних консультацій *повинне будуватися на наступних принципах*:

- рівність сторін на переговорах без обмеження прав робітників і працедавців;
- довіра у взаєминах між робітниками і працедавцями;
- відкритість і доступність рівноправних переговорів робітників і працедавців;
- уміння прислухатися один до одного;
- дотримання культури полеміки, дискусії, критики;
- обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори вирішувати домовленістю.

Спираючись на наведені вище принципи соціального партнерства суб'єкти партнерства в країні повинні враховувати і свої особливості, характерні для конкретних умов і рівнів.

Соціальне партнерство також повинне здійснюватися ще на таких принципах:

- конструктивного діалогу;
- добровільного вибору форм соціального партнерства;
- рівноправ'ю сторін;
- поваги, узгодження і обліку інтересів сторін;
- пріоритетів узгоджувальних процедур і пошуку компромісних рішень;

⁸⁴ Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації : [монографія] / [О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.] ; за ред. проф. О.М. Ярошенка. Х. : Право, 2009.

- взаємного інформування;
- дотримання та відповідальності щодо досягнутих рішень.

Правовідносини соціального партнерства в Україні також мають будуватися на принципах заборони дискримінації суб'єктів правовідносини соціального партнерства, багаторівневого співробітництва, добровільного і рівноправного партнерства, обов'язковості і належного виконання колективних, галузевих, регіональних, національних угод, рівності суб'єктів даних правовідносин.

Питання для самоконтролю:

1. Визначте поняття та сформулюйте ознаки суб'єктів трудового права.
2. На які види класифікують суб'єктів трудового права ?
3. Охарактеризуйте працівників та роботодавців як головних суб'єктів трудового права.
4. Визначте правовий статус професійних спілок як допоміжних суб'єктів трудового права.
5. Що таке соціальне партнерство у сфері праці ?
6. Охарактеризуйте основних учасників з кола суб'єктів трудових правовідносин.
7. Що таке трудова правосуб'єктність суб'єктів трудових правовідносин.
8. Дайте визначення і опишіть форми участі професійних спілок.
9. Назвіть основні риси правового статусу організацій найманих працівників.
10. Надайте розгорнуту характеристику організаціям роботодавців і їх об'єднань у трудових відносинах.

РОЗДІЛ 4. ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

4.1. Загальна характеристика соціального діалогу в Україні

В Україні соціальний діалог відбувається на основі такої моделі як «трипартизм», для якої характерним є ведення колективних переговорів за участю держави.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Ознаки соціального діалогу :

1) соціальний діалог в Україні здійснюється на трьох рівнях від найвищого до найнижчого в такій послідовності – національний, галузевий, територіальний, та локальний рівень. Кожен рівень є окремою організаційною ланкою, яка діє за встановленим порядком.

Зазначимо, що у перспективі планується доповнити закон ще одним рівнем – рівнем об'єднаних територіальних громад.⁸⁵

2) держава в особі відповідних органів виконавчої влади виступає соціальним партнером на усіх рівнях, окрім локального. Тому такий соціальний діалог є трьохстороннім, а локальний – двостороннім. При цьому владну структуру на територіальному рівні замість органів виконавчої влади можуть представляти органи виконавчої влади.

3) участь у колективних переговорах можуть брати лише профспілкова сторона та сторона роботодавців, яка відповідає встановленим критеріям репрезентативності відповідного рівня соціального діалогу. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджений наказом Національної служби посередництва та примирення (НСПП) від 21 липня 2011 р. №73. Інформація про репрезентативних учасників соціального діалогу знаходиться у спеціальному реєстрі, доступ до якого є вільним на офіційній сторінці НСПП.⁸⁶

⁸⁵ Рішення Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів № 32 від 15 квітня 2020 року «Про схвалення рекомендацій слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранівна тему: «Сучасний стан українських профспілок. Потреба у перезавантаженні соціального/публічного діалогу» URL: <http://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/rekomendacii.pdf>

⁸⁶ Реєстр Реєстр профспілок, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності на національному та галузевому рівнях (станом на 1 травня.2019 р.) та Реєстр роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності на

Проте, якщо сторона не відповідає цим вимогам то її участь у соціальному діалозі можлива у такий зі способів :

- за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів;

- або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень. (ч. 5 ст. 6 «Про соціальний діалог в Україні»)

4) соціальний діалог є регулярним у рамках правового поля, переговорним процесом, що здійснюється у встановленому законом порядку та знаходить свій вияв у формах соціального діалогу.

Від імені усіх працівників представляє та захищає їхні інтереси спеціально створений суб'єкт – профспілка, яка здійснює представництво у соціальному діалозі на різних рівнях.

Від імені усіх роботодавців представляє та захищає їхні інтереси спеціально створений суб'єкт – об'єднання роботодавців, яке здійснює представництво у соціальному діалозі на різних рівнях.

Від імені держави виступає Кабінет Міністрів України, виконавчі органи влади та органи місцевого самоврядування.

5) «узагальненим» представником інтересів соціальних партнерів є органи соціального діалогу, які утворюються та діють на підставі положень передусім Закону України «Про соціальний діалог в Україні». До них належать такі суб'єкти :

- на національному рівні – Національна тристороння соціально-економічна рада (НСПП), яка є постійно діючим органом що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу ;

- на галузевому рівні – можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо);

- на територіальному рівні - можуть утворюватися територіальні тристоронні соціально-економічні ради;

- на локальному рівні - двостороння робоча комісія, яка створюється для ведення колективних переговорів з укладенням колективних договорів.

Ці органи соціального діалогу в межах їх повноважень приймають рішення, які є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Основними принципами соціального діалогу є: законність та верховенство права; репрезентативність і правоможність сторін та їх представників; незалежність та рівноправність сторін; конструктивність та взаємодія; добровільність та прийняття реальних зобов'язань; взаємна повага та пошук

компромісних рішень; обов'язковість розгляду пропозицій сторін; пріоритет узгоджувальних процедур; відкритість та гласність; обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань (ст. 3 «Про соціальний діалог в Україні»).

4.2 Сторони та рівні соціального діалогу в Україні

Національний рівень. Це найвищий рівень колективних переговорів в Україні, у якому залучені такі учасники (сторони соціального діалогу) :

- всеукраїнські об'єднання професійних спілок (представляє інтереси працівників, профспівкова сторона);

- всеукраїнські об'єднання роботодавців (сторона роботодавців);

- Кабінет Міністрів України (сторона органів виконавчої влади).

Результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін є прийняття генеральної угоди як акту найвищого рівня колективно-договірного регулювання.

До складу профспівкової сторони може входити будь-яка профспівка зі статусом всеукраїнської, яка повинна відповідати встановленим вимогам (іншими словами, критерію репрезентативності). Вимоги диференційовані залежності від рівня соціального діалогу, на якому представляється профспівкова сторона.

Так на національному рівні встановлені такі умови репрезентативності:

1) легалізація (реєстрація) у становленому законом порядку;

2) чисельність членів має нараховувати не менш 150 000 тис. осіб;

3) територіальна поширеність, що передбачає наявність профспівки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспівки.

Щодо сторони роботодавців, то на національному рівні соціального діалогу можуть брати участь об'єднання організацій роботодавців зі статусом всеукраїнських з дотриманням таких умов :

1) легалізація (реєстрація) у становленому законом порядку;

2) чисельність членів підприємств, що входять до складу має нараховувати не менш ніж 200 000 тис. осіб;

3) територіальна поширеність, що передбачає наявність об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як 3 всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін є прийняття генеральної угоди як акту найвищого рівня колективно-договірного регулювання, що повинна відповідати нормам та гарантіям, які встановлені законодавством.

Галузевий рівень. Цей рівень колективних переговорів характеризується організацією та проведенням соціального діалогу за галузевою ознакою (у межах певного виду або кількох суміжних видів економічної діяльності).

Соціальними партнерами виступають такі суб'єкти :

- всеукраїнські об'єднання професійних спілок (представляє інтереси працівників, профспілкова сторона);
- всеукраїнські об'єднання роботодавців (сторона роботодавців);
- відповідні органи виконавчої влади (сторона органів виконавчої влади).

Галузевий рівень репрезентативності всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, які створені за галузевою ознакою, характеризують дві ознаки. Це :

- 1) легалізація (реєстрація) відповідно до закону;
- 2) чисельність членів має становити не менш як 3 відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

Натомість всеукраїнські організації роботодавців та їх об'єднань, які створені за галузевою ознакою характеризують такі ознаки:

- 1) легалізація (реєстрація) відповідно до закону;
- 2) чисельність працівників підприємств, які входять до складу має становити не менш як 5 відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

Результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін є прийняття галузевої (міжгалузевої) угоди як акту рівня колективно-договірного регулювання в межах певного виду або кількох суміжних видів економічної діяльності, що повинна відповідати нормам та гарантіям, які встановлені законодавством та генеральною угодою.

Територіальний рівень. Цей рівень колективних переговорів характеризується організацією та проведенням соціального діалогу за територіальною ознакою (у межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці).

Суб'єктами соціального діалогу є :

- професійні спілки відповідного рівня та їхні об'єднання (профспілкова сторона);
- організації роботодавців та їхні об'єднання роботодавців (сторона роботодавців);
- місцеві органи виконавчої влади (або органи місцевого самоврядування) (сторона органів виконавчої влади).

На територіальному рівні профспілковою стороною є обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, які створені за територіальною ознакою з дотриманням таких вимог :

- 1) легалізація (реєстрація) відповідно до закону;
- 2) чисельність членів має становити не менше 2 відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Стороною роботодавців є організації роботодавців та їх об'єднання, які діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці з дотриманням таких вимог :

- 1) легалізація (реєстрація) відповідно до закону;
- 2) чисельність працівників підприємств, які входять до складу складає не менше 5 відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін є прийняття галузевої (міжгалузевої) угоди як різновиду колективної угоди в межах відповідної адміністративно-територіальній одиниці, що повинна відповідати нормам та гарантіям, які встановлені законодавством, генеральною і галузевою угодами.

Локальний рівень. Колективні переговори здійснюються в межах одного підприємства, установи, організації без залучення владних структур. Віднедавна стороною локального рівня соціального діалогу є також фізична особа-роботодавець.

Соціальними партнерами виступають такі суб'єкти :

- первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників. (профспілкова сторона);
- роботодавець та (або) уповноважені його представники (сторона роботодавців).

Результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін є прийняття колективного договору як різновиду колективної угоди в межах відповідного роботодавця, яка повинна відповідати нормам та гарантіям, що встановлені законодавством, генеральною, галузевою та територіальною угодами.

4.3. Форми соціального діалогу

За змістом ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень здійснюється у таких формах :

1) обмін інформацією;

Така взаємодія надає можливість для постійних соціальних контактів між суб'єктами соціального діалогу, яка спрямована на з'ясування позицій сторін, досягнення домовленостей між ними, пошуку та досягнення компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією не врегульований законодавством і визначається сторонами. Проте жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

2) консультації;

Проведення консультацій може здійснювати з ініціативи будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня з метою визначити та зблизити позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Консультації є обов'язковими для іншої сторони лише при дотриманням стороною –ініціатором такої вимоги – надіслана пропозиція повинна містити термін її проведення та чітко визначений предмет консультацій. Порядок проведення, склад учасників та строки проведення визначаються за взаємною згодою сторін.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які

одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

3) узгоджувальні процедури;

Така форма соціального діалогу обмежена питанням щодо врахування позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Органи соціального діалогу відповідного рівня визначають порядок проведення узгоджувальних процедур, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Зокрема, порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів передбачений Додатком №5 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки від 14 травня 2019 р.

4) проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів та угод.

Це одна з найбільш ефективних форм соціального діалогу, яка спрямована на укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається Законом України «Про колективні договори і угоди».

Відповідно до змісту норм ст. 4 цього закону, якщо на національному, галузевому, територіальному рівнях є декілька репрезентативних, відповідно до законодавства України про соціальний діалог, суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, то для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган. Аналогічно на локальному рівні за наявності у роботодавця кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів.

Важливо, що від імені працівників не можуть брати участь у колективних переговорах організації або органи, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями. У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки. (ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Структурно можна виділити таку послідовність колективних переговорів:

1) письмове повідомлення про початок переговорів як вияв ініціативи однієї зі сторін у встановлені терміни, а саме : не раніше як за 3 місяці до закінчення строку колективного договору, угоди або у строки, які визначені цими документами.

2) обов'язкове прийняття пропозиції іншою стороною і початок колективних переговорів у 7-денний строк;

3) утворення за рішенням сторін робочої комісії для підготовки проекту колективного договору, угоди;

4) прийняття рішення робочої комісії у формі протоколу з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій;

5) обговорення проекту колективного договору трудовим колективом та затвердження загальними зборами трудового колективу;

б) підписання колективної угоди уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів. Цей строк скорочено до 5 днів у разі підписання колективного договору, який обчислюється з моменту схвалення колективного договору, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Зазначимо, що повідомна реєстрація галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів не впливає на їхню чинність, а має на меті офіційно оприлюднити інформацію про укладення колективних угод (договорів), внесення до них змін і доповнень. Така процедура, яка здійснюється у порядку, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115.

Повідомна реєстрація також забезпечує дотримання положень оригіналу документу та запобігає самовільному внесенню до нього змін та доповнень.

4.4. Колективні угоди як акти соціального діалогу

Обов'язковість колективних договорів та угод. Колективні угоди є результатом вироблених пропозицій, узгодження інтересів сторін соціального діалогу у колективних переговорах, які містять норми та гарантії, які прийняті за домовленістю сторін.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевий), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

На додаток, ст. 18 КЗпП України передбачає, положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників.

Чи є норми колективної угоди обов'язковими для усіх працівників та роботодавців в межах сфери угоди?

Віднедавна ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» було доповнено положенням, що сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

Зазначимо, що раніше Верховний Суд у своїй постанові у судовій справі № 296/1091/16-ц від 27 листопада 2019 р. прийшов до висновку, що «для обов'язковості виконання роботодавцем зобов'язань у сфері соціально-трудова відносин, передбачених тією чи іншою галузевою (міжгалузевою) угодою, необхідно встановити чи входить профспілкова організація підприємства до організаційної ланки всеукраїнської профспілки та її об'єднання, а також віднесення підприємства до сфери управління міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, який є суб'єктом сторони органів виконавчої влади цієї угоди».⁸⁷ Аналогічний підхід застосований у постанові Верховного Суду від 1 січня 2020 р. (судова справа № 727/4884/16-ц).⁸⁸

Особливо помітним є обов'язок роботодавців виконувати умови колективних угод у нормах Закону України «Про оплату праці».

Зокрема, ст. 17 цього закону передбачає, що для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Отже навіть, якщо роботодавець не брав участі в колективних переговорах щодо укладення галузевої угоди за таких обставин він повинен передбачити у колективному договорі той мінімальний набір гарантій, які нею визначені.

Колективні угоди та договори укладаються на основі чинного законодавства та прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Такі документи водночас є актами соціального діалогу тривалої дії, тому що вони залишаються чинними після закінчення строку їх чинності до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено відповідним колективним договором, угодою.

Згідно ст 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлені такі вимоги щодо співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору:

⁸⁷ Судова справа № 296/1091/16-ц від 27 листопада 2019 р. p.URL <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86139336>

⁸⁸ Судова справа № 727/4884/16-ц від 1 січня 2020 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86903598>

- умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали;

- умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод;

- забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Генеральна угода. Вона є єдиним актом найвищого рівня колективно-договірного регулювання, яка встановлює основні мінімальні норми та гарантії, реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. Тобто містить взаємні зобов'язання з питань, які відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є змістом цієї угоди, а саме:

гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;

розмір прожиткового мінімуму, мінімальні нормативи;

соціальне страхування;

трудові відносини, режим роботи і відпочинку;

умови 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;

заборона дискримінації.

Наразі в Україні діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки, яка прийнята 14 травня 2019 р. Вона містить чимало положень, які можуть застосовуватися безпосередньо як у формі рекомендацій так і відповідних норм і гарантій.

Зокрема, у документі передбачено деякі положення, які сторони рекомендують включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів. Наприклад, проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема, у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення. (п.1.7) ; надання додаткового соціального захисту ветеранам праці та людям похилого віку, малозабезпеченим та іншим вразливим категоріям осіб.(п.3.46)

Важливими є норми щодо оплати праці. Так сторони домовилися у п. 2.3. угоди, що на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності тарифна ставка робітника I розряду встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевую), територіальною угодою та на їх основі колективним договором.

Для підприємств галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Мінсоцполітики) не

регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду, її розмір встановлюється на рівні, що не менше як на 10 відсотків вище встановленого на законодавчому рівні розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

У п. 2.3 та 2.15. передбачено обов'язок сторін щодо визначення переліку і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів працівників підприємств, організацій небюджетної сфери, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах та колективних договорах згідно з Додатком 3, у якому встановлено такі мінімальні доплати та надбавки.

На рівні колективних договорів та угоди рекомендовано вирішити такі питання у сфері охорони праці, більшість з яких належним чином або і взагалі не врегульовано законодавством. (п.3.21-3.29) Зокрема, Перелік і порядок підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через нестворення на робочому місці належних безпечних умов праці. Також питання забезпечення права працівників щодо відмови від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

Галузеві (міжгалузеві) угоди. Це різновид колективних угод, який містить норми, що поширюють свою дію в межах певного виду або кількох суміжних видів економічної діяльності. Галузеві (міжгалузеві) угоди мають відповідати нормам та гарантіям, які встановлені законодавством та генеральною угодою.

Зміст цих угод визначений положеннями ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», який складають такі питання:

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;

трудові відносини;

умови і охорони праці;

житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку;

умови зростання фондів оплати праці;

встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

заборона дискримінації.

Перелік та офіційні тексти галузевих (міжгалузевих) угод, які зареєстровані і Мінсоцполітики розміщені на офіційному сайті цього органу.⁸⁹

⁸⁹ Перелік галузевих угод, зареєстрованих в Мінсоцполітики URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>

Розміщення колективної угоди залежить від сфери економічної діяльності. Усього їх 97, які розподілено у 7 таких розділів :

- промисловість;
- транспорт;
- будівництво;
- зв'язок;
- агропромисловий комплекс;
- силові та правоохоронні органи;
- невиробнича сфера.

Наприклад, Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки (зі змінами у редакції від 19.04.2018).

Відповідно до ст. 9-1 Закону України «Про колективні договори та угоди» дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду:

укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

zareestrovano bez zauvazhen' central'nim organom vikonavchoi vladi, sho zabezpechuє formuvannya derzhavnoi politiki u sferi trudovih vidnosin.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди.

Роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, визначаються за основним видом економічної діяльності.

Положення галузевої (міжгалузевої) угоди є обов'язковими для роботодавців, на яких поширено їх дію".

Територіальні угоди. На законодавчому рівні лише визначено, що вони включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. найманих працівників підприємств. (ч. 4 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Перелік та офіційні тексти галузевих (міжгалузевих) угод, які зареєстровані і Мінсоцполітики розміщені на офіційному сайті цього органу. У 2020 році налічувало 27 територіальних угод.

Наприклад, Територіальна угода між Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним об'єднанням організацій роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2018-2020 роки.

Колективний договір. Найвищий рівень колективного-договірного регулювання в межах відповідного роботодавця забезпечується нормами Закону України «Про колективні договори і угоди». Значна частина його положень дублюється у КЗпП України. (ст. 10-20 Розділу 3)

Зокрема, відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» його положення поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

Це положення можна доповнити ст. 18 КЗпП України, де передбачено, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників.

Отже з моменту набуття статусу працівника на особу поширюються положення колективного договору.

Тому, відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін.

Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Законодавчого визначення поняття «колективний договір» у законодавстві України немає. Лише зміст статей 1-2 Закону України «Про колективні договори і угоди» (10-11 КЗпП України) дає підстав для висновку, що колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю, на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Відповідно до ст. 12 КЗпП України (ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди») сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної

особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Чи є обов'язковим укладення колективного договору?

Адже Закон України «Про колективні договори і угоди» не містить імперативної вказівки щодо укладення колективного договору, оперуючи поняттям «укладається».

Між іншим, положеннями ст. 17-19 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено лише відповідальність за ухилення від участі в переговорах; за порушення і невиконання колективного договору, угоди; за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів. Разом з тим не встановлено відповідальності за відсутність колективного договору.

На додаток, в Україні є ратифікованою Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 1 липня 1949 р. Зі ст. 4 цього акту випливає, що процедури ведення колективних переговорів використовуються на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів. Додаткові джерела обґрунтування «добровільності колективних переговорів» зазначені у листі Міністерства юстиції України від 5 квітня 2006 р. № 21-5-197.

Також законодавство не містить норм, які б визначали чи обмежували чисельність працівників для укладення колективного договору.

Варто додати, що порушення умов колективного договору дає можливість припинити трудові правовідносини між працівником та роботодавцем за укладеним трудовим договором. Зокрема, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. (ч.3. ст. 38 КЗпП України).

Імперативний характер має норма ст. 45 КЗпП України, яка зобов'язує роботодавця розірвати трудовий договір з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до ст. 17 КЗпП України (ст. 9 Закону «Про колективні договори і угоди») колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Строк дії колективного договору визначається сторонами на власний розсуд. Очевидно, він може бути змінений у порядку внесення змін і доповнень до колективного договору, який сторони можуть визначити в колективному договорі (ст. 14 Закону «Про колективні договори і угоди»).

Зміна обставин може мати різні правові наслідки залежно від їхнього виду. У зв'язку з цим у ст. 17 КЗпП України (ст. 9 Закону «Про колективні договори і угоди») розмежовано такі випадки:

1) у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір - колективний договір зберігає чинність;

2) у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше 1-го року, якщо сторони не домовилися про інше;

3) у разі ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Зміст колективного договору визначений нормативно ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст. 13 КЗпП України) як взаємні зобов'язання сторін в межах їх компетенції з метою врегулювати виробничі, трудові, соціально-економічні відносини, 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;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови праці та її охорони;
- 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.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Значимість колективного договору підкреслює той факт, що він належить до документів тривалого зберігання.

Зокрема, колективний договір зберігається :

- 1) до ліквідації підприємства – постійно;
- 2) в національному архіві – постійно. (Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, який затверджений наказом Міністерства юстиції України від 12 квітня 2012 р. № 578/5).

Питання для самоконтролю:

1. Чи є обов'язковими положення колективних угод на фізичних осіб – роботодавців?

2. Наведіть аргументи стосовно можливого факультативного застосування положень колективних угод до відповідного роботодавця?

3. Які законодавчі критерії визначають сферу укладення колективного договору?

4. Чи доцільно укласти колективний договір, якщо на підприємстві працює лише двоє працівників. Обміркуйте можливі варіанти законної відмови від проведення колективних переговорів?

5. Чи зобов'язані роботодавці дотримуватися положень генеральної угоди? А галузевої та регіональної? Відповідь обґрунтуйте?

6. На Вашу думку, яка кількість працівників є мінімальною для укладення колективного договору?

7. Проаналізувавши порядок проведення колективних переговорів по укладенню колективного договору (угоди) спробуйте виділити його етапи. Хто, окрім сторін колективних переговорів може залучатися до роботи по підготовці проекту колективного договору?

8. Чи визначається сфера укладення колективного договору кількістю найманих працівників на підприємстві?

9. В якому випадку умови колективного договору є недійсними?

10. Якою є структура колективного договору? Що слід розуміти під додатками до колективного договору?

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

5.1. Загальна характеристика трудового договору

Поняття та сторони. У теорії права трудовий договір розглядається передусім як підстава виникнення відносин найманої праці, що означає :

- 1) повинна відбутися в часі та просторі реальна угода (взаємне волевиявлення двох суб'єктів);
- 2) така угода має бути передбачена юридичними нормами;
- 3) така угода спричинює юридичний наслідок – виникнення прав та обов'язків сторін трудового договору (набуття відповідно статусу працівника та роботодавця).

Юридичні норми, які визначають зміст такої угоди викладені у ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Тут передбачено, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З набуттям статусу працівника та роботодавця сторони повинні дотримуватися положень укладеного трудового договору, локальних норм та трудового законодавства.

Зазначимо, що трудовий договір є двостороннім, який укладається тільки між двома сторонами – працівником та роботодавцем. Визначення обох понять КЗпП України не містить. Натомість вони передбачені у багатьох законодавчих актів, одним з найповнішою є їхній виклад у положеннях ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI.

Зокрема, працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Для позначення протилежної сторони трудового договору у трудовому законодавстві є термін «роботодавець», який теж вписаний у багатьох законах.

Зважаючи на те, що роботодавцем є стороною трудового договору, яка виплачує працівникові заробітну плату, варто звернути увагу на визначення цього поняття у Податковому кодексі України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI. Тут, у ст. 14.1.222 передбачено, що роботодавець - юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами. Для цілей розділу IV цього Кодексу до роботодавця

прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими;

Зобов'язання сторін трудового договору теоретично охоплюється поняттям «зміст трудового договору». Поки що трудове законодавство не містить норм, які в вводили права та обов'язки сторін трудового договору у певний перелік. Відтак первинні зобов'язання викладені у ст. 21 КЗпП України, відсутність яких може вказувати на те, що відносини найманої праці не виникли. Інші ж або ж передбачені законодавчими актами або ж виводяться з їхнього змісту. Також вони можуть визначатися сторонами у контракті.

Основні обов'язки працівника. Щодо основних обов'язків працівника, то у визначенні трудового договору вказується лише на одне його зобов'язання. Це виконання роботи, визначеної трудовим договором.

У теорія права та судовій практиці все частіше мова йде про трудову функцію працівника. Поясненням цьому може слугувати висновок Верховного Суду від 4 липня 2018 р. у судовій справі № 820/1432/17, де зазначено, що за трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Варто зазначити, що професії (посади) є визначеними Національним класифікатором України «Класифікатор професій ДК 003:2010».⁹⁰

Розширюється описане зобов'язання працівника у ст. 30 КЗпП України. Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Також це можна трактувати як виконання працівником певної трудової функції, яка визначена його посадою або роботою і не можливість її передоручати для виконання. Заміна працівника здійснюється лише з відома роботодавця та оформляється відповідним наказом.

У цьому контексті заслуговує увагу на положення Закону про трудові договори Фіндляндії ще 1974 року з наступними змінами та доповненнями, у якому йдеться про право працівника з дозволу роботодавця наймати помічника для виконання зобов'язань за трудовим договором, який набуває статусу працівника. На нашу думку, в такий спосіб фактично розширено площину трактування особистого виконання роботи в межах трудових відносин на основі найманої праці. Відтак, як видається, це надасть можливість працівнику раціонально розподілити свою робочу силу без шкоди для здоров'я та

⁹⁰ Судова справа № 820/1432/17 від 4 липня 2018 р URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>

сприятиме в цілому підвищенню продуктивності його праці без загрози втратити роботу.⁹¹

Проте на цьому коло обов'язків працівника не обмежується.

Тривалий час домінуючою залишалося зобов'язання стосовно підлягання внутрішньому трудовому розпорядку. Тобто виконання трудової функції відбувається під керівництвом та контролем роботодавця. У зв'язку з введенням в дію Закону № 540-IX від 30 березня 2020 р. ч. 1 ст. 21 КЗпП України було змінено. Це можна пояснити тим, що за змістом ст. 60-2 цього акту дистанційні працівники підлягають внутрішньому трудовому розпорядку лише, коли це передбачено трудовим договором. Щоправда такий висновок потрібно вважати поверховим, адже низка інших норм КЗпП України передбачають таке:

1) до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 24 КЗпП України);

2) за змістом ст. 40 КЗпП України причиною звільнення може стати систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Більше того, найчастіше у рішеннях суду у справі щодо встановлення порушення трудових обов'язків є вказівка на положення ст. 139 КЗпП України, де зазначено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Положення ст. 131 КЗпП України зобов'язують працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.

Окремий комплекс норм, що визначають обов'язки працівника у сфері охорони праці визначений ст. 159 КЗпП України. Зокрема, тут передбачено, що працівник зобов'язаний:

1) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

2) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

⁹¹ Закон про трудові договори Фінляндії від 31 липня 1974 р. № 646 Act respecting the Labour Court (646 of 1974). Suomen Asetuskokoelma - Finlands Författningssamling (BIBL), 1974, No. 646 URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=FIN&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY

3) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

4) співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Основні обов'язки роботодавця. Положення ч.1 ст. 21 КЗпП України акцентують увагу принаймні на двох важливих обов'язках роботодавця. Це виплата працівникові заробітної плати і забезпечення умов праці, необхідні для виконання роботи, які передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Варто додати, що відповідно до ст. 131 цього акту він повинен створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

В цілому умовно комплекс зобов'язань роботодавця по відношенню до іншої сторони трудового договору поділяємо на декілька груп:

До першої групи можна віднести ті, які виникають в процесі укладення трудового договору так і до початку роботи за укладеним трудовим договором. Під час укладення трудового договору роботодавець повинен :

- поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»). (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу);

- довести до відома працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. (ст. 29 Закону України «Про оплату праці»).

До початку роботи (ст. 29 КЗпП України) :

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Доповненням в частині ознайомлення з локальними актами можуть слугувати кваліфікаційні вимоги Довідників кваліфікаційних характеристик

професій працівників⁹² про ознайомлення працівнику під розписку з посадовою інструкцією. Адже згідно змісту ст. 6 Закону України «Про оплату праці» професійні стандарти або кваліфікаційні характеристики професій працівників встановлюють вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізацію.

Варто також зазначити, що роботодавець повинен забезпечити працівнику усі соціальні гарантії, у тому числі соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до законодавства України.

У другу групу варто віднести ті, які виникають внаслідок звільнення працівника. Зокрема, в день звільнення роботодавець повинен видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. (47 КЗпП України).

Третя група об'єднює ті, які роботодавець виконує в процесі дії трудового договору. Доцільно їх згрупувати за основними умовами трудового договору, а саме :

Щодо робочого часу :

1) загальний обов'язок - роботодавець повинен вести облік робочого часу працівника, що є необхідним для нарахування йому заробітної плати згідно змісту ч. 2 ст. 30 Закону України «Про оплату праці»;

2) спеціальні обов'язки - облік надурочних робіт кожного працівника. (ст. 65 КЗпП України) ; встановлення неповного робочого часу для окремих категорій працівників (ст. 56 КЗпП України) тощо.

Щодо часу відпочинку :

1) загальні обов'язки – надати усі види перерв, вихідні, святкові (неробочі) дні, відпустки у випадках та на умовах визначених трудовим та локальним законодавством, умовами трудового договору. Також роботодавець зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам та письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ст. 79 КЗпП України, ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

2) до спеціальних можна віднести – надати відпустку без збереження заробітної плати у випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» (ст. 84 КЗпП України); приєднати за заявою жінки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році. (ч. 2 ст. 20 Закону України «Про відпустки»).

Щодо оплати праці :

На додаток до основного зобов'язання щодо своєчасної та повної виплати заробітної плати не нижче встановленого розміру мінімальної заробітної плати у

⁹² Детальніше дивитися наказ Мінсоцполітики «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик» від 31 травня 2017 р. № 918 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17#Text>

ст. 29 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Чи не найбільшим за обсягом є комплекс обов'язків у сфері охорони праці. Відповідно до змісту ст. 18 Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен організувати за свій рахунок проходження під час прийняття на роботу так і в процесі роботи інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Також сюди доцільно віднести і положення ст. 153 КЗпП України щодо проведення інструктажу (навчання) з питань протипожежної безпеки.

На виконання положень ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та ст. 169 КЗпП України роботодавець повинен за власні кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників та зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати працівника, якщо він ухиляється від проходження медичного огляду.

Ряд обов'язків можна віднести до спеціальних. Зокрема, роботодавець зобов'язаний для окремих категорій працівників безплатно : видати спеціальний одяг та інші засоби індивідуального захисту (ст. 163 КЗпП України); видати мило та знешкоджуючі засоби (ст. 165 КЗпП України); видати молоко і лікувально-профілактичного харчування (ст. 166 КЗпП України); постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою (ст. 167 КЗпП України), надати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників (ст. 168 КЗпП України) тощо.

Форма трудового договору. Відповідно до змісту ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Отже законодавець допускає можливість усного погодження умов трудового договору і відсутність єдиного письмового документу. Зазначимо, що трудові договори в Україні укладаються державною мовою, що не перешкоджає використовувати сторонам трудового договору його переклад. (ч. 2 ст. 20 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25 квітня 2019 р. № 2704-VIII).

Однак є випадки, коли дотримання письмової форми є обов'язковим:

1) при організованому наборі працівників

В Україні відсутнє визначення поняття організованого набору. Адже раніше застосовувалася постанова ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення організованого набору робітників та громадського заклику молоді» від 27 вересня 1984 р. № 1013, яка з плином часу практично не застосовується.

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

З впевненістю до таких робіт можна віднести здійснення трудової функції на території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи з дотриманням вимог Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ. Також зазначимо, що у ч. 3 ст. 3 цього акту зазначено, що направлення молодих спеціалістів після закінчення закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти для роботи в зонах відчуження, безумовного (обов'язкового) і гарантованого добровільного відселення без їх згоди забороняється.

3) при укладенні контракту;

Сфера укладення контракту визначається окремим законами.

4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 КЗпП України);

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

При цьому використовують здебільшого типову його форму, яка передбачена наказом Мінпраці від 8 червня 2001 р. № 260 «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю».

6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Також застосовуються типові форми трудових договорів. (наказ Мінеконом, торгівлі та сг «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 5 травня 2021 р. № 913-21).

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Наприклад, у ст. 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 р. № 987-ХІІ передбачено, що умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією та працівником і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі.

Також з особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають в письмовій формі строкові трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.(п. 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 175).

За типовою формою укладаються і трудовий договір з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею. (наказ Держкомсекретів від 8 грудня 1994 р. № 44 «Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та

Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці).

Чинне трудове законодавство не містить заборон щодо укладення трудового договору також в електронній формі (стаття 9, 205, 207 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. № 435-IV) за допомогою електронного підпису за дотриманням вимог, які передбачені Законом України «Про електронні довірчі послуги» від 5 жовтня 2017 р. № 2155-VIII та Законом України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 р. № 851-IV.

Важливо додати, що трудовий договір належить до документів, які зберігаються 75 років. Це встановлено статтею 492 Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12 квітня 2012 р. № 578/5

Строки трудового договору.

Вони визначені у ст. 23 КЗпП України. Відтак трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір 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.

Верховний Суд вкотре зазначив, у своїй постанові № 757/9423/20 від 7 липня 2021 р.⁹³, що підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме. При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт). Строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудовій книжці робиться запис без посилання на строковий характер трудових відносин.

⁹³ Судова справа № 757/9423/20 від 07.07.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235632>

Укладення трудового договору на визначений строк при відсутності умов, зазначених у частині другій статті 23 КЗпП України, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

Таким чином, порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір.

Підстави припинення трудового договору встановлено статтею 36 КЗпП України. На підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений як строковий відповідно до закону. Якщо ж строковий трудовий договір укладено всупереч правилам статті 23 КЗпП України, то умова про строк є незаконною. Трудовий договір у такому разі вважається укладеним на невизначений строк, і він не може бути припинений у зв'язку із закінченням строку. Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Роботодавець також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частиною першою статті 36 КЗпП України..

Строковими трудовими договорами є контракт, трудовий договір з сезонними та тимчасовими працівниками.

Умови трудового договору.

У теорії трудового права усі умови трудового договору поділяють на:

1) істотні (обов'язкові), без яких трудовий договір не може бути укладений;

2) факультативні (додаткові), які стають обов'язковими для сторін трудового договору, якщо вони їх погодили.

Перелік умов трудового договору не передбачений законодавством. Відтак, вважається, що істотні умови трудового договору є тими, які впливають зі змісту ст. 21 КЗпП України.

До них належить :

3) трудова функція;

4) місце роботи;

5) оплата праці.

Визначення трудової функції у трудовому законодавстві немає. У теорії права та судовій практиці все частіше мова йде про трудову функцію працівника з виконанням ним індивідуально-визначеної роботи, роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства.

Варто зазначити, що професії (посади) є визначеними Національним класифікатором України «Класифікатор професій ДК 003:2010». (постанова Верховного Суду від 4 липня 2018 р. у судовій справі № 820/1432/17).

Визначення місця роботи в КЗпП України теж немає.

Можна керуватися подібним за змістом терміном «основне місце роботи». Відповідно до п. 12 ст. 1 Закону України від 8 липня 2010 р. № 2464-IV «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» основне місце роботи - місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Щодо визначення оплати праці, то ст. 1 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічне за змістом є норма ст. 94 КЗпП України.

При укладення трудового договору роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. (ст. 29 Закону України «Про оплату праці»).

Для окремих категорій працівників особливості щодо змісту трудового договору визначаються типовими формами. Це стосуються працівників дистанційної праці та надомної роботи так і тих, хто укладає трудові договори з фізичною особою-роботодавцем.

Окремої уваги потребує така умова трудового договору як його строк. Адже при укладенні контракту та інших видів строкових трудових договорів його тривалість є істотною умовою.

Додаткові умови трудового договору можуть погоджуватися за згодою сторін і ставати для них обов'язковими.

Зокрема, передбачено можливість встановлення випробувального строку на умовах та в порядку, який визначений положеннями ст. 26-28 КЗпП України.

Робоче місце також розглядається як факультативна умова трудового договору (для надомної роботи – фіксація робочого місця є обов'язковою).

Відповідно до ч.1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» робоче місце - місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

Також зазначимо, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. (ст. 9 КЗпП України). У ст. 5 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

5.2. Види трудового договору

Контракт.

Відповідно до ч.3. ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Згідно з рішенням Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98 (справа про тлумачення терміну «законодавство») контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами. Термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України.

Проте, у теорії права вважається, що мова йде не про форму трудового договору, а саме про його вид, що характеризується обов'язковою письмовою формою зі зазначенням строку.

Порядок укладення контракту при прийнятті (найманні) на роботу усіх працівників регулюється, зокрема, Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 року N 23 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28 квітня 1994 р. за № 84/293.

Проте окремі типові форми є також щодо контракту, який укладається з керівником підприємства, що є у державній власності, з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, з керівником державного закладу вищої освіти, з керівником державної наукової установи, з працівниками, які виконують функції з обслуговування в органах дипломатичної служби тощо.

Аналіз законодавчих актів дає підстав для висновку, що обов'язок чи право роботодавця укладати з працівником контракт залежить від формулювання правової норми відповідного закону.

Зокрема, цивільно-правовий або трудовий договір (контракт) може укладатися з такими працівниками :

- 1) з керівником підприємства (ст. 65 Господарського кодексу України)

2) з членом наглядової ради, з одноосібним виконавчим органом та кожним членом колегіального виконавчого органу (ч. 5 ст. 38 та ч 12 ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 6 лютого 2018 р. № 2275-VIII).

3) з посадовими особам органів акціонерного товариства (п. 4 ст. 62 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. № 514-VI.

До обов'язкових категорій, з якими повинен укладатися контракт належить:

1) помічник приватного виконавця (ст. 28 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 2 червня 2016 р. № 1403-VIII)

2) помічник адвоката (ст. 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність від 5 липня 2012 р. № 5076-VI)

Разом з тим контрактну форму працевлаштування для помічників нотаріуса не передбачено.

3) судновий екіпаж (ст. 54 Кодекс торговельного мореплавства України від 23 травня 1995 р. № 176/95-ВР)

4) наукові та науково-педагогічні працівники (ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII)

Також контракт укладається з усіма керівниками закладу освіти незалежно чи виписано це положення окремим законодавчим актом (ч. 2 ст. 25 Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII)

5) наукові працівники та науково-педагогічні працівниками – вчені (ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII)

Чимало законів визначають не лише обов'язок по відношенню до укладення контракту, але і зі зазначенням законодавчо встановленого строку. Наприклад,

1) з працівниками у фермерському господарстві (ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. № 973-IV)

2) з працівником у колективному сільськогосподарському підприємстві (ст. 19 Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 р. № 2114-XII)

3) з спортсменами та фахівцями штатної команди національних збірних команд України з олімпійських, неолімпійських та національних видів спорту (ст. 37 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 р. № 3808-XII)

4) з працівниками органів управління та сил цивільного захисту (п. 5 ст. 99 Кодексу цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 р. № 5403-VI)

5) з керівниками державних та комунальних бібліотек, керівники централізованих бібліотечних систем строком на 5 років (ст. 24 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27 січня 1995 р. № 32/95-ВР)

6) з керівниками державних та комунальних музеїв строком на 5 років (ст. 26 Закону України «Про музей та музейну справу» від 29 червня 1995 р. № 249/95-ВР);

7) з керівниками державних та комунальних закладів охорони здоров'я строком від 3 до 5 років (ст. 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII)

8) з керівником закладу вищої освіти строком на п'ять років, керівником навчально-наукового інституту (факультету) на строк до п'яти років та керівник кафедри строком на п'ять років (ст 35, ст. 42, ст 43 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII).

9) з керівником державної наукової установи на строк, визначений статутом (положенням) цієї державної наукової установи, але не більш як на п'ять років (п. 4 ст. 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII)

10) з керівником державного чи комунального закладу культури строком на 5 років (ст. 19 Закону України «Про театри і театральну справу» від 31 травня 2005 р. № 2605-IV)

В окремих випадках перелік працівників, які працюють за контрактом визначається підзаконними актами. Зокрема у ст. 15 Закону України «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 р. № 273/96-ВР передбачено укладення контракту з працівниками залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів. Конкретний перелік таких категорій та посад визначений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працюють за контрактною формою трудового договору» від 15 липня 1997 р. № 764.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про театри і театральну справу» контракт також укладається з усіма професійними, творчими працівниками, художнім та артистичним персоналом державних та комунальних театрів. При цьому Перелік посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2006 р. № 208.

Варто зазначити, що може укладатися контракт з працівниками резидента Дія Сіті (ст. 16 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 р. № 1667-IX).

Трудовий договір з фізичною особою-роботодавцем.

Такий договір укладається обов'язково у письмовій формі з можливим застосуванням типової його форми, яка визначена наказом Мінпраці «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю».

Разом з тим означений нормативно-правовий акт потрібно застосовувати зі застереженням в тій частині, що не відповідає чинному законодавству (п.9., частково п.14, п.16-20). Тому цю форму можна коригувати відповідно до умов конкретного трудового договору в такий спосіб, щоб не допустити погіршення становище працівника порівняно з чинним законодавством. Зазначимо, що з 1

січня 2015 р. із КЗпП було виключено положення щодо реєстрації трудового договору у державній службі зайнятості.

Типова форма має ряд переваг щодо можливості встановлювати узгоджений сторонами розмір заробітної плати, тривалість робочого часу та часу відпочинку тощо.

Трудовий договір про сумісництво. Суміщення посад.

Сумісництво характеризується рядом ознак:

- 1) виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору;
- 2) у вільний від основної роботи час у того ж чи у іншого роботодавця;
- 3) обмежень щодо тривалості робочого часу сумісника стосується лише державних підприємств, установ і організацій.

Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 години на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Трудові книжки ведуться за основним місцем роботи, запис про сумісництво – за бажанням працівника.

Також не мають права працювати за сумісництвом (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності) керівники державних підприємств, їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їхні заступники (п. 4 зазначеного акту). Крім того, державним службовцям, державним нотаріусам, працівникам органів прокуратури, Служби безпеки України, Міністерства внутрішніх справ, митної і податкової служб та ін. також заборонено працювати за сумісництвом, окрім педагогічної та наукової роботи.

Додаток до спільного наказу Мінпраці України, Мін'юст України, Мінфін України від 28 червня 1993 № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» містить вичерпний перелік робіт, які не є сумісництвом.

Також зазначимо, що для роботи за сумісництвом не потрібно згоди роботодавця, з яким укладений основний трудовий договір. Разом з тим додаткові обмеження можна визначити як на рівні трудового договору так і колективним договором (для окремих професій і посад).

Суміщення.

Відповідно до змісту ст. 105 КЗпП України суміщення означає, що працівники виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи,

Основні ознаки суміщення:

- 1) один трудовий договір;
- 2) робота виконується у того ж роботодавця;

3) у той самий проміжок робочого часу, що відведений для основної роботи;

4) не більше 50% тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника або за вакантною посадою чи у відповідному процентному відношенні до окладу за основною посадою.

Основні положення щодо суміщення регулюються постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 р. № 1145, яка діє в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.

Іноземний найманий працівник може суміщати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника, за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року. (ч.3 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення»).

Суміщення професій (посад) можливе тільки за наявності вакансії в штатному розписі. У цьому випадку з працівником узгоджується доручення йому додаткової роботи в порядку суміщення і розмір доплати за неї.

Якщо працівник згодний виконувати додаткові обов'язки в порядку суміщення, то керівник підприємства видає відповідний наказ. У наказі повинні бути вказані:

- 1) посада, що суміщається;
- 2) розмір доплати за суміщення.

Термін, на який устанавлюється суміщення, може невизначатися.

Доплата здійснюється до основного заробітку (розмір доплати визначається наявністю економії за тарифними ставками та окладами суміщуваних посад – додаток 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки. Розміри доплат можуть визначатися також на рівні колективних угод та договорів.

Трудовий договір з тимчасовими працівниками.

Особливості трудових відносин з ними визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. № 311-ІХІ.Т.

Тимчасовими вважаються особи, які відповідають одній з таких ознак:

- 1) прийняті на роботу на термін до двох місяців;
- 2) для заміщення тимчасово відсутніх працівників — до чотирьох місяців.

На тимчасових працівників поширюються усі правила праці на основі трудового договору, з деякими особливостями. Зокрема :

- 1) працівника потрібно попередити, що така робота є тимчасовою;
- 2) застереження про це в наказі як ТИМЧАСОВИЙ ПРАЦІНИК, а не тільки зазначення строку такої роботи і ознайомлення працівника — відповідним наказом під розписку.

Відсутність застереження в наказі розглядається як відсутність правового статусу тимчасового працівника;

- 3) письмове попередження про розірвання трудового договору з ініціативи працівника – за 3 дні;

4) заборонено встановлювати випробування при прийнятті на роботу.

Із тимчасовими працівниками укладають строкові трудові договори. Відтак їхня робота повинна відповідати вимогам ст. 23 КЗпП України, а саме трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням 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. Окремого переліку тимчасових робіт не передбачено. Водночас тимчасова за характером робота може бути водночас і сезонною.

Трудовий договір з сезонними працівниками.

Сезонними вважаються працівники, з якими укладено трудовий договір на певний сезон. Сезонні роботи через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 6 місяців.

Існує «Список сезонних робіт і сезонних галузей», який був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278. Такими, зокрема, є роботи, які виконуються в лісовій промисловості і лісовому господарстві, в торф'яній промисловості, у сільському господарстві, у переробних галузях промисловості, а також роботи в санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку.

При укладенні трудового договору з сезонними працівниками застосовуються правила, визначені, як і у випадку з тимчасовими працівниками, Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-ІХ2, а також «Положенням про порядок організації сезонних робіт», яке було затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. №578 «Про затвердження положень щодо застосування Закону України "Про зайнятість населення».

Особливості укладення :

- 1) застереження в наказі про прийняття на роботу;
- 2) заборона встановлювати випробування;

Якщо за Списком сезонних робіт і сезонних галузей робота не відповідає сезонній, але не перевищує 6 місяців, то з працівником, що приймається на таку роботу, укладається строковий трудовий договір на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП України). Однак сезонною така робота вважатися не буде.

Трудовий договір з іноземцем.

Працевлаштування іноземців загалом здійснюється на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на кожній відповідній посаді в одного або декількох (двох і більше) роботодавців, який видається державною службою зайнятості в порядку на умовах, які визначені положеннями окремого розділу VII Закону України «Про зайнятість населення». Проте положеннями відповідного міжнародного договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, може бути застосоване інше правило.

Для іноземних працівників дозвіл видається не більше ніж строком на 1 рік. Винятком є праця відряджених іноземних працівників та особливих категорій іноземців та осіб без громадянства, визначених частиною другою статті 42-1 Закону України «Про зайнятість населення». (строком не більше ніж на 3 роки). До них належать :

- 1) іноземні високооплачувані професіонали;
- 2) засновники та/або учасники, та/або бенефіціари (контролери) юридичної особи, створеної в Україні;
- 3) випускники університетів, що входять до першої сотні у світових рейтингах університетів, відповідно до переліку, визначеного Кабінетом Міністрів України;
- 4) іноземні працівники творчих професій;
- 5) іноземні ІТ-професіонали;
- 6) гіг-спеціалісти.

Також є значна кількість іноземців, які можуть працювати в Україні без отримання дозволу. Їх перелік визначається ч. 6 ст. 42 «Про зайнятість населення» і він постійно оновлюється та стосується і інших іноземців та осіб без громадянства у випадках, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Наприклад, не потребують дозволу на працевлаштування іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні або які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну; іноземців та осіб без громадянства, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні; працівників закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні; спортсменів, які набули професійного статусу, артистів та працівників мистецтва для роботи в Україні за фахом; священнослужителів, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у закладах фахової передвищої та вищої освіти на їх запрошення тощо.

Також є посади, на заняття яких можуть претендувати тільки громадяни України (наприклад, судді).

Надомна робота

Правове регулювання надомної праці здійснюється відповідно до ст. 60-1 КЗпП України і може застосовуватися виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Наприклад, надомну роботу можуть виконувати швачки, художники тощо.

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.

Істотною умовою трудового договору є робоче місце, яке є фіксованим. Працівник може змінити робоче місце тільки у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин і про це має бути повідомлений роботодавець не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу.

Може запроваджуватися без обов'язкового укладення письмового трудового договору про надомну роботу наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. Підставою є 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 праця передбачає обов'язкове укладення письмового трудового договору з використанням типової форми (наказ Міністерства, торгівлі та с/г «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу»).

Дистанційна робота.

Правове регулювання дистанційної праці здійснюється відповідно до ст. 60-2 КЗпП України і може застосовуватися виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Наприклад, надомну роботу можуть виконувати швачки, художники тощо.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Може запроваджуватися без обов'язкового укладення письмового трудового договору про надомну роботу наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. Підставою є 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.

Дистанційна робота передбачає обов'язкове укладення письмового трудового договору з використанням типової форми (наказ Мінеконом, торгівлі та сг «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу»).

5.3. Загальні засади працевлаштування та відмови у прийнятті на роботу

У ст. 22 КЗпП України передбачено, що власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

Роботодавцям забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя. (ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

Зокрема, у ст. 2-1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у

захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Наприклад, відповідно до ст. 174 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах та на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Також зберігає свою чинність розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, який затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. Втрата чинності відбудеться з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу».(ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» від 03 липня 1996 № 270/96-ВР).

Тут зазначено, забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за

мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також встановлюється відповідальність за порушення цих норм.

Також варто зазначити, що за наявності у роботодавця попиту на робочу силу (вакансії) не пізніше ніж через три робочі дні з дати відкриття вакансії він подає до базового центру зайнятості незалежно від місцезнаходження роботодавця заповнену форму № 3-ПН. Датою відкриття вакансії є наступний день після створення робочого місця чи припинення трудових відносин з працівником, робоче місце якого стає вакантним, або дата, починаючи з якої може бути укладений трудовий договір з найманим працівником. (наказ Мінсоцполітики України від 31 травня 2013 р. № 316 «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання»).

Законодавством України передбачено лише окремі категорії працівників, яким роботодавець повинен повідомити про причини відмову у працевлаштуванні у письмовій формі. До них належать :

1) вагітні, жінки, які мають дітей віком до трьох років, та одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (до 18 років) (ст. 184 КЗпП України)

Ця гарантія поширюється також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів. (ст. 186-1 КЗпП України).

2) особа, яку направив на судно до складу екіпажу судновласник.

Зокрема, у ст. 66 Кодексу торговельного мореплавства України від 23 травня 1995 р. № 176/95-ВР передбачено, що така відмова з відповідним обґрунтуванням оформляється капітана судна у письмовій формі та передається судновласникові і особі, якій відмовлено у прийнятті на роботу.

3) особам зі статусом безробітного за направленням центру зайнятості.

За змістом Листа Мінсоцполітики України від 4 травня 2016 р. № 137/06/186-16 роботодавець ставить відмітку (або наводить пояснення) біля належної причини відмови у працевлаштуванні у спеціальному документі – направленні для працевлаштуванні. (наказ Мінсоцполітики від 19 грудня 2018 р. № 1911 «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування»).

Щоправда особа вправі звернутися до потенційного роботодавця з письмовою вимогою про надання інформації про причини відмови і як видається, відповідь має бути задоволена.

Варто також зазначити, що строк для розгляду заяви щодо працевлаштування законодавством не встановлений. Якщо немає локального регулювання цього питання, доцільно застосувати ст. 20 Закону України «Про звернення громадян» від 2 жовтня 199 р. № 393/96-ВР, де передбачено, що звернення, які не потребують додаткового вивчення розглядаються і вирішуються невідкладно, але не пізніше 15 днів від дня їх отримання.

У ст. 24 КЗпП України передбачено, що 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.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Також можуть бути встановлені роботодавцем обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. (ст. 25-1 КЗпП України).

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

Також зазначимо, що окремі гарантії працевлаштування встановлені у ст. 193 та 194 КЗпП України для молодих працівників.

Зокрема, встановлюється квота робочих місць для працевлаштування таких категорій молоді :

- яка закінчила або припинила навчання у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти;

- звільнилася із строкової військової служби і вперше приймається на роботу,

- а також осіб, звільнених із військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, які в добровільному порядку уклали контракт про проходження служби у військовому резерві, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби);

- дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

- а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» таку квоту повинні забезпечувати підприємства, установи та організації з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Працевдатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Зазначимо, що відповідно до ст. 22 Закону України «Про основи молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р. № 1414-ІХ дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молоді особи до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу.

Гарантована робота за фахом надається також молодим спеціалістам.

У ст. 194 КЗпП України мова йде про випускників закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. (наразі очікується на прийняття цього акту). У ст. 22 Закону України «Про основи молодіжної політики» держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням.

Наказ про зарахування працівника на роботу та повідомлення Державну податкову службу.

Відповідно до змісту ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Формулювання цієї норми дає підстав для таких висновків :

1) наказ (розпорядження) роботодавця засвідчує оформлення трудових відносин на основі письмового трудового договору;

2) наказ (розпорядження) роботодавця засвідчує оформлення трудових відносин на основі усного трудового договору.

У цьому випадку потрібна заява працівника з проханням про працевлаштування, якою він надає свою згоду на укладення трудового договору.

Наказ (розпорядження) роботодавця про прийняття на роботу найчастіше видає роботодавець з використанням Форми № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу» затверджено Наказом Держкомстату України від 5 грудня 2008 р. №489. Йому присвоюється відповідний номер та дата.

З наказом(розпорядженням) про прийняття на роботу працівника потрібно ознайомити під розписку.

3) після видання наказу (розпорядження) обов'язково потрібно повідомити до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором Державну податкову службу про прийняття працівника на роботу на умовах та у порядку, який передбачений постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу».

Повідомлення заповнюється за типовою формою з поміткою «первинне» та подається до територіальних органів Державної податкової служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Способів повідомлення є три :

а) засобами електронного зв'язку з використанням кваліфікованого електронного підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронних довірчих послуг;

б) на паперових носіях разом з копією в електронній формі;

в) на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Повідомлення не готується щодо таких категорій працівників :

- членів виконавчого органу господарського товариства;

- керівника підприємства, установи, організації.

Зазначені працівники вважаються повідомленими Державну податкову службу про прийняття на роботу на основі відомостей, які отримані органами Державної податкової служби з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань.

У листі від 29 квітня 2016 р. № 492/13/84-16 Мінсоцполітики України вказує: якщо роботодавцем було подано повідомлення, але працівник так і не приступив до виконання обов'язків, то роботодавцем подається повідомлення типу «скасовуюче». Підставою цього є виданий наказ роботодавця про скасування наказу про прийняття на роботу.

Обов'язки особи, яка приймається на роботу.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України 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, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки.

Також у ст. 25 КЗпП України передбачено, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Обов'язки роботодавця під час укладення трудового договору та до початку роботи.

Умовно зобов'язання роботодавця можна поділити на 2 види :

- 1) в процесі укладення трудового договору;
- 2) до початку роботи.

Під час укладення трудового договору роботодавець повинен :

- поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»). (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу);

- довести до відома працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. (ст. 29 Закону України «Про оплату праці»).

До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Окрім цього, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець повинен надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які роботодавець надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі

засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Варто також додати, що з набранням чинності з 10 червня 2021 р. Закону від 5 лютого 2021 р. № 1217-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» ведення трудових книжок здійснюється в електронній формі. У зв'язку з цим зазначала змін і ст. 48 КЗпП України.

З огляду на її положення роботодавець оформляє трудову книжку лише на вимогу працівника. Щодо працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Трудові книжки відтепер зберігається у працівника і на його вимогу роботодавець повинен вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі. При цьому потрібно керуватися нормами спільного наказу Мінпраці України, Мін'юст України, Мінсоцзахист «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29 липня 1993 р. № 58

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть визначення поняття трудового договору. Виділіть ознаки трудового договору та спробуйте підтвердити їх відповідними положеннями трудового законодавства.

2. Які ознаки відрізняють трудовий договір та трудову угоду?

3. Які права та обов'язки працівника та роботодавця виникають в результаті укладення трудового договору?

4. Розмежуйте між собою дистанційну та надомну працю?

5. Проаналізуйте зміст трудової функції працівника. Що слід розуміти під професією, спеціальністю, кваліфікацією працівника. Яке юридичне значення даної обов'язкової умови трудового договору?

6. Що слід розуміти під місцем роботи працівника? Яке юридичне значення даної обов'язкової умови трудового договору?

7. Проаналізуйте сутність додаткових умов трудового договору. Спробуйте навести різноманітні приклади додаткових (факультативних) умов трудового договору.

8. Спробуйте відшукати у чинному законодавстві, крім передбачених ст.24 КЗпП, інші випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору.

9. В яких випадках умови трудового договору є недійсними? Чи можна визнати недійсним трудовий договір в цілому, а не тільки його окремі умови?

10. Що таке типові трудові договори? Яке їх правове значення?

РОЗДІЛ 6. ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

6.1. Зміна умов трудового договору. Переведення

Впродовж дії трудового договору може виникнути потреба зміни трудового договору, а саме зміни умов трудового договору, які сторони взаємно погодили під час укладення цієї угоди. Потрібно враховувати, що попередня згода виборного профспілкового органу є обов'язковою у разі зміни умов трудового договору, оплати праці, працівників, які є членами виборних профспілкових органів (ч. 2 ст. 252 КЗпП України та ч. 2 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Законодавством не визначено порядку досягнення згоди між працівником та роботодавцем щодо змін умов трудового договору. Правова прогалина у регулюванні цього питання компенсується практичним застосуванням, а саме досягненням згоди сторін трудового договору у спосіб, який використовувався під час укладення трудового договору чи визначений у тексті цієї письмової угоди.

Адже КЗпП України (ст. 32-34) зміну умов трудового договору трактує за допомогою таких термінів як «переведення», «переміщення» та «зміна істотних умов праці». Залежно від зміни умови трудового договору відповідно до змісту положень ст. 32-34 КЗпП України зміна трудового договору пов'язана з такими юридичними конструкціями :

а) переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, (змінюється трудова функція (спеціальність, вид роботи чи посада, кваліфікація) без зміни місця роботи);

б) переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією (змінюється істотна умова – місце роботи, але трудова функція залишається незмінною);

в) переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, яке варто розглядати радше як укладенням нового трудового договору, а не зміною умов діючого;

г) переведення на інше робоче місце (переміщення), коли змінюється тільки робоче місце працівника;

д) зміна істотних умов праці (будь яких умов трудового договору, крім трудової функції).

Невичерпний перелік істотних умов праці передбачає ч. 3 ст. 32 КЗпП України. Це система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад.

Водночас зміна основної умови трудового договору під час переведення не виключає зміни і інших умов праці.

Визначальним у випадку зміни умов трудового договору за ініціативи роботодавця є згода працівника, способи отримання якої теж не визначені законодавцем.

Без погодження з працівником роботодавець може змінити умови трудового договору лише в таких випадках :

- при переміщенні (зміні робочого місця працівника), якщо робоче місце не є істотною умовою відповідного трудового договору;
- у разі змін в організації виробництва та праці, що спричинює зміну умов трудового договору з працівником.

Зміна істотних умов праці потребує обов'язкового повідомлення працівника про це не пізніше ніж за 2 місяці до початку встановлених змін.

Переведення на інше підприємство.

Трудовим законодавством не врегульоване це питання. В теорії трудового права так і судовій практиці визначальними ознаками такого переведення є :

- 1) взаємопогодження двох роботодавців;
- 2) згода на переведення працівника.

При цьому чинний трудовий договір припиняється і укладається новий з іншим роботодавцем.

У п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати).

Переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією.

Визначальним є зміна місце роботи як істотною умови трудового договору. Трудовий договір не припиняється. Однак, якщо працівник не згідний працювати за новим місцезнаходженням роботодавця, то трудові відносини припиняється на підставі п.6 ст. 36 КЗпП України. Саме формулювання поняття «переведення на роботу в іншу місцевість» не вказує на зміну трудової функції. Однак вона може змінитися за згодою працівника.

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

У такому випадку змінюється трудова функція працівника, а усі інші умови праці залишається незмінними. Згода працівника теж є обов'язковою.

Припинення трудового договору відбувається лише тоді, коли працівник не погоджується працювати у іншій місцевості. Форма та порядок такого повідомлення чинним трудовим законодавством не передбачено.

Переведення разом з підприємством, установою, організацією може тлумачитися як зміна місця знаходження юридичної особи так і його структурного підрозділу (філії, представництва), в якому працював працівник.

Поняття «інша місцевість» трактується судовою практикою у значенні п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255 як інший населений пункт.

Визначення населеного пункту в українському законодавстві поки що немає. Разом з тим, керуючись конституційним положенням ч. 1 ст. 133

Конституції України систему адміністративно-територіального устрою України складають: Автономна Республіка Крим, області, райони, міста, райони в містах, селища і села.

Оскільки зміна місцевості не відноситься до зміни істотних умов праці за змістом ст. 32 КЗпП України, то не встановлено обов'язку попереджати про переведення на роботу в іншу місцевість не пізніше ніж за 2 місяці. Це правило не поширюється на випадок, коли зміна місцевості призведе до зміни інших істотних умов праці, окрім трудової функції.

Не вважається переведенням в іншу місцевість також зміна місця роботи в межах одного населеного пункту.

Наказ про переведення повинен бути оформленим з обов'язковим зазначенням виплат та компенсацій, які передбачені ст. 120 КЗпП України.

Тимчасові переведення працівників.

До тимчасових переведень належать :

а) тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором

Відповідно до ст. 33 КЗпП України тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Строк переведення встановлюється згодою сторін. Інша робота передбачає обов'язково зміну тільки трудової функції працівника (спеціальність, вид роботи чи посаду, кваліфікацію).

Без згоди працівника роботодавець може перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором строком до 1 місяця.

Умови такого переведення :

- 1) робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я;
- 2) з об'єктивних обставин (що не залежать від волі роботодавця)- 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;

Також зазначимо, що Верховний Суд розглядає особливим випадком виробничої потреби - необхідність заміни тимчасово відсутнього працівника. Переведення в цьому разі також проводиться без згоди працівника на строк, що не перевищує одного місяця протягом календарного року. Якщо необхідність тимчасового заміщення триває понад один місяць, то для заміщення понад цей строк необхідна згода працівника.(постанова Верховного Суду від 17 березня 2021 р. у судовій справі № 201/11430/19)⁹⁴

- 3) гарантія оплати праці - оплата праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

4) є категорії працівників, яких заборонено тимчасово переводити без їхньої згоди – це вагітні жінки, жінки, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також особи віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

⁹⁴ Судова справа № 201/11430/19 від 17 березня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95654073>

б) тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою.

Згідно ст. 34 КЗпП України простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть 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.

Умови такого переведення :

- 1) обов'язковою є згода працівника;
- 2) з урахуванням спеціальності і кваліфікації;
- 3) строк переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації переведення обумовлений часом простою;
- 4) строк переведення на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості обумовлений часом простою, але не більше 1 місяця.

Відмова працівника від переведення в разі виробничої потреби для заміни відсутнього працівника і в разі простою не вважається порушенням трудової дисципліни. (постанова Верховного Суду від 17 березня 2021 р. у справі № 201/11430/19).

в) переведення на легшу роботу.

У ст. 170 КЗпП України передбачено, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Виходячи зі змісту положень ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я, необхідність і строки тимчасового переведення працівника у зв'язку з хворобою на іншу роботу визначаються під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності.

Право давати висновки про необхідність переведення працівника на іншу роботу надано лікарсько-консультаційній комісії (ЛКК), а якщо в лікувальному закладі така комісія не створена, висновок дає лікуючий лікар з дозволу головного лікаря. (п. 2.13 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р. №455).

Також підставою для тимчасового переведення потерпілого на легшу роботу може бути висновок МСЕК про умови та характер праці за результатами медичного огляду цим органом. (у разі встановлення стійкої втрати професійної працездатності).

Якщо роботодавець не може залишити працівника на попередній роботі, яка відповідно до медичного висновку протипоказана йому за станом здоров'я, і за відсутності згоди працівника на переведення, зобов'язаний звільнити його на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України.⁹⁵ (постанова Верховного Суду від 29 вересня 2021 р. у справі № 644/5787/18).

Також є окрема стаття, яка стосується переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Зокрема, згідно с. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

6.2 Переміщення. Зміна істотних умов праці

Переміщення. Згідно ч.2 ст. 32 КЗпП України 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 обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Отже при переміщенні змінюється лише одна умова трудового договору. Якщо змінюються інші – то мова йде про зміни істотних умов праці, що вимагає від роботодавця повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).

Це правило не застосовується, коли переміщення є істотною умовою трудового договору. Тоді зміна робочого місця здійснюється лише за взаємною згодою сторін.

Також переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його

⁹⁵ Судова справа № 644/5787/18 від 29 вересня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100179052>

згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці. (ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ). За змістом ст. 10 цього закону ці гарантії поширюються на осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також осіб, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

Зміна істотних умов праці. За загальним правилом зміна істотних умов праці здійснюється за взаємною згодою сторін. При цьому можуть змінюватися умови трудового договору, окрім трудової функції.

Перелік таких істотних умов праці передбачає ч.3. ст. 32 КЗпП України. Це система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад. Але можуть бути і інші.

Зміна істотних умов праці можуть бути спричинені різними обставинами. Проте лише одна з них дозволяє роботодавцю без згоди працівника змінити умови трудового договору. Такою причиною є зміни в організації виробництва на праці, які роботодавець має право здійснювати. Визначення цього терміну в законодавстві немає.

Трактування знаходимо лише у пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». Мова йде про раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Аналіз вищевказаних положень закону свідчить про те, що під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов. (Судова справа № 345/502/21 від 17 листопада 2021 р.)⁹⁶

Тобто це поняття стосується об'єктивних причин, які спричинюють зміну істотних умов праці працівника. Доказом таких змін є наказ роботодавця з відповідним обґрунтуванням змін в організації виробництва та праці.

Хоч згоди працівника не потрібно, однак роботодавець повинен повідомити працівника про зміни істотних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до запровадження відповідних змін.

У разі виникнення трудового спору роботодавець повинен мати доказ повідомлення працівника з дотримання встановлених строків про заплановані зміни умов його праці так і доказ про відмову чи згоду працювати в нових

⁹⁶ Судова справа № 345/502/21 від 17 листопада 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101240500>

умовах. Однак спеціальних положень щодо строку та порядку повідомлення і дає згоди (незгоди) працівника в законодавстві немає.

З огляду на це на практиці використовують письмове повідомлення працівника під розписку про заплановані зміни зі зазначенням дати, що свідчить про виконання роботодавцем свого обов'язку. І водночас письмова заява працівника про згоду (чи незгоду) працювати у нових умовах слугує підтвердженням його волевиявлення. Коли працівник відмовляється поставити підпис про ознайомлення доцільно скласти акт про відмову у присутності принаймні двох свідків.

Якщо працівник відмовляється працювати в нових умовах – трудові відносини припиняються у зв'язку з відмовою від продовження роботи зі зміною істотних умов праці – за ч.6.ст. 36 КЗпП України та виплатою вихідної допомоги зі ст. 44 КЗпП України у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Якщо зміни в організації виробництва і праці змушують роботодавця скоротити чисельність або штат працівників, здійснити зміни в їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями застосовується умови звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Питання для самоконтролю:

1. Які, на Вашу думку, можливі способи зміни умов трудового договору за взаємною згодою сторін ?
2. Яких трудових гарантій, що відсутні у чинному трудовому законодавстві потребує працівник, який переводиться на інше роботу?
3. У яких випадках переміщення буде вважатися зміною умов трудового договору? Яке значення відіграє у цьому транспортна доступність.
4. Які умови та порядок переведення працівника на інше підприємство?
5. За яких умов роботодавець може змінити умови праці працівнику без його згоди?
6. Розкрийте зміст таких понять «зміни в організації виробництва та праці» та «зміни істотних умов праці»?
7. Які ознаки відрізняють переведення та зміну істотних умов праці?
8. Чи є категорії працівників, яких заборонено переводити?
9. У яких випадках роботодавець повинен створити робочі місця для працівників, що підлягають переведенню?
10. Чому, на Вашу думку, законодавець встановив строки переведення?

РОЗДІЛ 7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

7.1 Підстави припинення трудового договору

Відповідно до ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є такі:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (п. 2 - 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 - 39), з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- 7-2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;
- 7-3) 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, у передбачених ст. 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;
- 8) підстави, передбачені контрактом;
- 9) підстави, передбачені іншими законами.

Для припинення трудового договору потрібно :

- 1) підстава припинення трудового договору;
 - ті, що передбачені КЗпП України;
 - для окремих категорій працівників – іншим законодавством (це дозволяє ст. 7 КЗпП України);
 - ті, що передбачені контрактом.

Важливо також зазначити, що у разі зміни власника підприємства, установи, організації, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання,

поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. (ч. 4 ст. 36 КЗпП України).

2) дотриманий порядок припинення трудового договору, визначений КЗпП України.

У теорії трудового права підстави припинення трудового договору поділяють на:

- 1) дії (залежать від волі людини);
- 2) події (не залежать від волі людини). До них належать:
 - смерть працівника;
 - смерть роботодавця – фізичної особи;
 - ліквідація юридичної особи;
 - закінчення терміну трудового договору.

Ці підстави в КЗпП не передбачені, окрім останньої у цьому переліку.

Додаткові підстави припинення для сезонних та тимчасових працівників. Зокрема, після закінчення строку сезонного трудового договору він припиняється на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Наразі залишається чинним Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. № 310-XI, який, зокрема, передбачає додаткові підстави для дострокового розірвання сезонного трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме:

— припинення робіт на підприємстві на строк більше двох тижнів із причин виробничого характеру або скорочення робіт на підприємстві;

— нез'явлення працівника на роботу безперервно протягом одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

Угода сторін (п.1. ст. 36 КЗпП України).

Припинення трудового договору за цією підставою здійснюється на основі взаємної згоди працівника та роботодавця. Проте чіткого правового регулювання відповідної угоди немає у законодавстві.

Зокрема, як зазначає Верховний Суд у своїй постанові від 17 листопада 2021 р. у справі № 362/3219/20⁹⁷ пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України можуть бути викладені як в письмовій, так і в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП України і раніше домовлена дата звільнення. Припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України не передбачає попередження про

⁹⁷ Судова справа № 362/3219/20 від 17 листопада 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101404770>

звільнення ні від працівника, ні від роботодавця. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

З огляду на вищевикладене, в угоді сторін має бути обов'язково визначений строк, коли трудові відносини припиняються.

Наприклад, якщо сторони домовилися, що трудовий договір припиняє свою дію 4 листопада, отже змінити цю дату можна лише за взаємною згодою.

Отже порядок припинення трудового договору за угодою сторін передбачає декілька способів, які застосовуються для належного юридичного оформлення волі сторін, а саме ;

1) окремий письмовий документ;

2) або наказ з пропозицією припинення трудових відносин за п.1. ст. 36 КЗпП та заява про дачу згоду працівником на звільнення за угодою сторін;

3) або заява працівника з проханням припинити трудовий договір за угодою сторін і виданий на її підставі наказ роботодавця про звільнення за угодою сторін.

У трудовій книжці працівника здійснюється запис: «Звільнений за угодою сторін, п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України».

Особливості припинення трудових відносин :

1) взаємна згода (домовленість) між працівником та роботодавцем»

2) трудовий договір припиняється у строк, який визначений угодою сторін;

3) пропозиція може виходити як від працівника так і від роботодавця;

4) відкликати заяку за угодою сторін є неможливо, лише шляхом анулювання домовленості;

5) не потрібно відпрацьовувати 2 тижні.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати:

- чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою;

- чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення;

- чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін;

- чи була згода роботодавця на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору. (постанова Верховного Суду від 10 листопада 2021 р., справа № 673/723/20)⁹⁸

Закінчення строку (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. (п. 2 ст. 36 КЗпП України)

Строковим трудовим договором є лише такий, який укладений з дотриманням вимог ст. 23 КЗпП України.

Закінчення терміну трудового договору, означає :

⁹⁸ Судова справа № 673/723/20 від 10.11.2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064316>

- або закінчився термін, визначений у договорі;
- або настав юридичний факт, з настанням якого мав припинитися трудовий договір; (наприклад – повернення на роботу працівника з відпустки по вагітності та пологах);
- або завершилося виконання певної роботи.

Верховний Суд неодноразово наголошував, що порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін».(постанова Верховного Суду від 3 листопада 2017 р. в справі № 308/8168/15-ц).⁹⁹

Особливості припинення трудових відносин :

1) не потрібно згоди працівника і роботодавця

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Роботодавець також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частиною першою статті 36 КЗпП України».¹⁰⁰ (постанова Верховного Суду від 24 листопада 2021 р., справа № 638/10716/19).

2) звільнення є неможливим у разі пропуску строку для волевиявлення працівника чи роботодавця, що спричинює переукладення трудового договору на невизначений строк. Це правило не застосовуються до трудових договорів, які можуть бути тільки строковими.

Якщо роботодавець не бажає продовжувати трудові відносини з працівником, йому потрібно видати наказ про його звільнення у день закінчення строку трудового договору або раніше, але не пізніше дати закінчення строку трудового договору. День звільнення є останнім днем роботи працівника.

Наприклад, якщо трудовий договір укладено строком на 1 рік, а працівник приступив до роботи 8 грудня, то днем видання наказу найпізніше є 7 грудня наступного року. Адже відповідно до ст. 241-1 КЗпП України, коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк.

⁹⁹ Судова справа №308/8168/15-ц від 3 листопада 2017 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69974035>

¹⁰⁰ Судова справа № 638/10716/19 від 24 листопада 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101424182>

Також невихід працівника на роботу після закінчення строку трудового договору свідчить про його небажання продовжувати трудові відносини.

Якщо особа виконувала обов'язки тимчасово відсутнього працівника, то факт повернення основного працівника на своє робоче місце буде підставою для припинення цього договору. Днем звільнення в цьому випадку за пунктом 2 статті 36 КЗпП України буде день, що передуватиме дню виходу основного працівника на роботу. (постанова Верховного Суду від 17 березня 2021 р. у справі № 201/11430/19).¹⁰¹

Є особливості щодо закінчення строку трудового договору у випадку, коли працівник після закінчення дії строкового трудового договору бере невикористану відпустку. Зокрема, відповідно до ч.2. ст. 3 Закону України «Про 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.

3) припинення трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівником, призваним на військову службу, можливе тільки після закінчення проходження військової служби (постанова Верховного Суду від 25 липня 2018 р. у справі № 761/33202/16-ц).¹⁰²

4) обов'язкове працевлаштування після закінчення дії строкового трудового договору категорії працівників, які передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП України. До них прирівняні працівники, які визначені ст. 186-1 КЗпП України (батько, який виховує дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікун (піклувальник), один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів).

До них належать:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку);
- одинока матір при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

Статус одинокою матері у трудовому праві визначається у п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» та п. 5 ч. 13 ст. 10 Закону України «Про відпустки». Згідно з якими одинокою матір'ю є жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про

¹⁰¹ Судова справа № 201/11430/19 від 17 березня 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95654073>

¹⁰² Судова справа №761/33202/16-ц від 25 липня 2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75581024>

батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері. Також нею вважається вдова або інша жінка, яка виховує та утримує дитину сама.

У п. 9 постанови «Про практику розгляду трудових спорів» Пленум Верховного Суду України вказав, що не може бути визнано, що роботодавець виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу. (п. 3 ст. 36 КЗпП України).

Припинення трудового договору за цією статтею передбачає передусім виконання конституційного обов'язку захисту Батьківщини, тому і особливості правового регулювання пов'язані зі застосуванням спеціального законодавства. Насамперед це Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ та Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 р. № 1975-ХІІ та прийняті для їх виконання підзаконні нормативно-правові акти.

Аналізуючи ст. 119 КЗпП України неодноразово Верховний Суд зазначав, що для вирішення питання про наявність прав на гарантії, передбачені нею, правове значення мають види військової служби, її підстави, терміни дії особливого періоду, початку та завершення мобілізації, демобілізації та наявності особливого періоду. (постанова Верховного Суду від 2 листопада 2020 р., справа № 740/3621/18).¹⁰³

Особливості припинення трудового договору зумовлені наявністю гарантії збереження робочого місця для певних категорій працівників.

Аналіз норм ст. 119 КЗпП України дає підстав для висновку, що заборонено припиняти трудові відносини :

- 1) з працівником, який проходить строкову військову службу за призовом;
- 2) з працівником, який проходить деякі види військової служби (під час особливого періоду), а саме йдеться про :
 - військову службу за призовом осіб офіцерського складу;
 - військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період;
 - військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період

- військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду;

Отже, якщо працівник не підпадає під жодну з зазначених підстав збереження роботи та посади, то трудовий договір припиняється. У цьому випадку примірник контракту про проходження громадянами України

¹⁰³ Судова справа № 740/3621/18 від 2 листопада 2020 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92662010>

військової служби у Збройних Силах України, який працівник подає роботодавцю є підтвердженням вступу його на військову службу і є підставою для видання наказу про звільнення. Відтак вступ працівника на військову службу відбувається за власним бажанням.

Разом з тим за цієї підставою можна припинити трудові відносини з працівником, який до призову чи вступу на військову службу обіймав виборну посаду в органах місцевого самоврядування та строк повноважень якої закінчився.

Тому на усіх працівники, які проходять в цей період військову службу поширюються гарантії ст. 119 КЗпП України. Тут передбачено, що зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного до дня фактичного звільнення. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Разом з тим гарантії для працівників, які проходять строкову військову службу за призовом не обмежені особливим періодом.

Також гарантії поширюються на:

- працівників, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах,

- потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування,

- працівників, які повернулися з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Натомість у разі проходження альтернативної (невійськової служби) гарантії, які визначені ст. 119 КЗпП не діють. Адже згідно ст. 3 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» за працівником зберігається попередня робота (посада), яку він виконував (займав) до направлення на службу, а в разі її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Він користується переважним правом на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату працівників протягом двох років з дня звільнення з альтернативної служби. Як випливає з норми, такому працівникові роботодавець не зобов'язаний зберегти ту роботу, яку він виконував. Його посада може і не бути вакантною.

Альтернативна (невійськова) служба є альтернативою військової служби за призовом і перевищує тривалість останньої в півтора рази.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» право на альтернативну службу мають громадяни України, якщо

виконання військового обов'язку суперечить їхнім релігійним переконанням і ці громадяни належать до діючих згідно з законодавством України релігійних організацій, віровчення яких не допускає користування зброєю.

У разі, якщо мова йде про призов чи вступ на військову службу роботодавця-фізичної особи, то підлягає застосуванню ч. 2 ст. 47 КЗпП України, яка передбачає, що у разі призову роботодавця - фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець - фізична особа повинен провести розрахунок з працівником, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

Щодо оформлення припинення трудових правовідносин зі збереженням відповідних гарантій, то у випадку призову діють правила Положення про підготовку і проведення призову громадян України на строкову військову службу та прийняття призовників на військову службу за контрактом, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 21 березня 2002 р. № 352. Відтак, зі змісту норм вбачається, що підставою для видання наказу про увільнення (не звільнення) працівника від роботи у зв'язку з призовом на строкову військову службу є повістка, форма якої наведена в додатку 18 означеного Порядку. У ній повинно бути зазначено місце і дата, коли працівник має з'явитися для відправки на збірний пункт. Щоправда на практиці використовують також і довідки з військокомату чи військової частини, які покликані засвідчити факт призову працівника. Дату видання наказу прирівнюють до дати, яка визначена і повістці. В такий спосіб оформлюють фактично призупнення трудового договору, правового регулювання якого у трудовому законодавстві поки що немає.

У разі військової служби за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду - примірник контракту про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, який працівник подає роботодавцю є підтвердженням вступу його на військову службу і є підставою для видання наказу про звільнення. Тобто мова йде про контракти про проходження військової служби, які укладені починаючи з 18 березня 2014 р. Зазначимо, що необхідність подання копію контракту зумовлене тією обставиною, що сам факт підписання такого договору не припиняє одночасно трудові правовідносини.

Якщо працівник направлений на альтернативну (невійськову службу) то направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби, яке видається особі є підставою для припинення трудового договору. (п. 21 постанови Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066 «Про затвердження нормативно-правових актів щодо застосування Закону України "Про альтернативну (невійськову) службу»). Форма повідомлення затверджена Додатком 3 до цього акту.

Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство. (п. 5 ст. 36 КЗпП України)

Трудовим законодавством не врегульоване це питання. В теорії трудового права так і судовій практиці визначальними ознаками такого переведення є :

- 1) взаємопогодження двох роботодавців;
- 2) згода на переведення працівника.

При цьому чинний трудовий договір припиняється і укладається новий з іншим роботодавцем.

Відповідно до ч.5 ст. 24 КЗпП України 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.

Відтак Верховний Суд зазначив, що законом встановлено, що право особи бути прийнятою на роботу та обов'язок роботодавця укласти з цією особою трудовий договір виникає лише при наявності письмового запиту чи погодження на переведення такої особи. (постанова Верховного Суду від 31 серпня 2021 р. у справі № 590/1342/19).¹⁰⁴

У п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що при обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати).

Перехід на виборну посаду. (п. 4 ст. 36 КЗпП України).

За цієї підставою припиняються трудові правовідносини, якщо особа була обрана на виборну посаду на постійній основі, яка є несумісною з продовженням виконання трудових обов'язків за укладеним трудовим договором.

Разом з тим, якщо у законі є вказівка на можливість займатися водночас викладацькою, науковою та творчою діяльністю у позаробочий час, то підстав для припинення трудового договору з такими працівниками немає. Вважаємо, що аналогічне правило може бути передбачене стосовно усіх виборних посадах у громадському об'єднанні у статусу громадського об'єднання.

Визначення поняття виборної посади у законодавстві немає, що дає підстав для загального висновку відносити сюди усі посади в державних органах, органах місцевого самоврядування та громадських організаціях, заміщення яких здійснюється у встановленому порядку шляхом обрання (проведення виборів за допомогою голосування).

На працівників, які займають обрані посади поширюються гарантії, які передбачені ст. 118 КЗпП України. Проте на відміну від працівників, які виконують свій конституційний обов'язок щодо захисту Батьківщини, виборні працівники не мають права на збереження роботи (посади). Формулювання означеної корми вказує на те, що їх надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша

¹⁰⁴ Судова справа № 590/1342/19 від 31 серпня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99297890>

рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

При цьому Верховний Суд неодноразово зазначав, що при укладенні з працівником, прийнятим для заміщення вакантної посади, яка утворилася у зв'язку з обранням на виборну посаду, трудового договору на невизначений строк або на строк, що не закінчився до часу закінчення повноважень виборного працівника, поворотне прийняття на роботу у зв'язку із закінченням повноважень за виборною посадою за відсутності вакансії законодавством не передбачено.¹⁰⁵ (постанова Верховного Суду від 20 жовтня 2021 р, справа № 599/220/21).

Варто також додати, що окремими законодавчими актами передбачені спеціальні правила. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 р. № 93-IV з працівником, якого прийнято на роботу (посаду), що її виконував (займав) депутат місцевої ради, укладається строковий трудовий договір; цей договір розривається у разі повернення депутата місцевої ради на роботу, але не пізніш як через три місяці після припинення повноважень депутата місцевої ради. Аналогічне за змістом положення передбачене п.7 ст. 20 Закону України «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII. Отже, якщо строковий трудовий договір укладеним не був, то звільнення працівника тільки у зв'язку з закінченням повноважень на виборній посаді іншого працівника не відбувається.

Документальне оформлення звільнення працівника у зв'язку з переходом на виборну посаду має таку особливість, що сам факт обрання на виборну посаду не припиняє автоматично трудові відносини. Тому перехід на виборну посаду можна розглядати радше як поважну причину для припинення трудового договору з ініціативи працівника. Відповідна його заява є підставою для видання наказу про звільнення.

Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. (п. 6 ст. 36 КЗпП України)

Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. (п. 5 ст. 36 КЗпП України)

Припинення трудового договору відбувається лише тоді, коли працівник не погоджується працювати у іншій місцевості. Форма та порядок такого повідомлення чинним трудовим законодавством не передбачено.

Переведення разом з підприємством, установою, організацією може тлумачитися як зміна місця знаходження юридичної особи так і його структурного підрозділу (філії, представництва), в якому працював працівник.

Поняття «інша місцевість» трактується судовою практикою у значенні п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при

¹⁰⁵ Судова справа №599/220/21 від 20 жовтня 2021 р URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100490902>

переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255 як інший населений пункт.

Визначення населеного пункту в українському законодавстві поки що немає. Разом з тим, керуючись конституційним положенням ч. 1 ст. 133 Конституції України систему адміністративно-територіального устрою України складають: Автономна Республіка Крим, області, райони, міста, райони в містах, селища і села.

Оскільки зміна місцевості не відноситься до зміни істотних умов праці за змістом ст. 32 КЗпП України, то не встановлено обов'язку попереджати про переведення на роботу в іншу місцевість не пізніше ніж за 2 місяці. Це правило не поширюється на випадок, коли зміна місцевості призведе до зміни інших істотних умов праці, окрім трудової функції.

Не вважається переведенням в іншу місцевість також зміна місця роботи в межах одного населеного пункту.

Наказ про переведення повинен бути оформленим з обов'язковим зазначенням виплат та компенсацій, які передбачені ст. 120 КЗпП України.

Географічне розташування робочого місця відносно місця проживання працівника чіткого законодавчого визначення в трудовому законодавстві України не має. Проте, розробляючи норми законодавства про працю в Україні, законодавець виходив з важливості та значущості для працівника відстані від місця проживання до робочого місця, наявності та зручності транспортного сполучення, особливостей сімейного стану, здоров'я та фізичного стану найманого працівника.

Відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. (п. 6 ст. 36 КЗпП України)

Перелік таких істотних умов праці не є вичерпний і визначається ч.3 ст. 32 КЗпП України. Це система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад.

Припинення трудового договору відбувається тільки тоді, коли працівник відмовляється працювати у нових умовах праці.

Хоч згоди працівника не потрібно, однак роботодавець повинен повідомити працівника про зміни істотних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до запровадження відповідних змін. Відтак працівник має також, щоб прийняти рішення працювати надалі в нових умовах або ж відмовитися і припинити трудові відносини з роботодавцем.

Як зазначає Верховний Суд у своїй постанові від 13 грудня 2018 р. у справі № 466/10897/16-ц доказами такої відмови повинно бути письмове повідомлення роботодавця про майбутню зміну істотних умов праці з розпискою працівника про відмову від продовження роботи або письмова заява працівника про відмову від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Судова справа № 466/10897/16-ц від 13 грудня 2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78978745>

Однак спеціальних положень щодо строку та порядку повідомлення і дачі згоди (незгоди) працівника в законодавстві немає.

Юридичного значення причини зміни істотних умов праці набуває лише обставина «зміна в організації виробництва та праці». Трактуння поняття є лише у п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». Мова йде про раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Якщо працівник відмовляється працювати в нових умовах – трудові відносини припиняються у зв'язку з відмовою від продовження роботи зі зміною істотних умов праці – за ч.6 ст. 36 КЗпП України та виплатою вихідної допомоги зі ст. 44 КЗпП України у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Якщо зміни в організації виробництва і праці змушують роботодавця скоротити чисельність або штат працівників, здійснити зміни в їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями застосовується умови звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. (п.7 ст. 36 КЗпП України).

У п. 11 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Щоправда зазначені положення варто співставляти з чинними положеннями Кримінального кодексу України. Зокрема, вичерпний перелік покарань містить ст. 51 Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. Аналізуючи зміст означених покарань, можна зробити висновок, що до покарань, які виключають можливість продовження роботи можна віднести позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; арешт; обмеження волі; позбавлення волі на певний строк та довічне позбавлення волі.

Слід врахувати і ту обставину, що відповідно до ст. 57 Кримінального кодексу України покарання у виді виправних робіт відбувається тільки за місцем роботи засудженого. Щодо умовного засудження, то ст. 81 цього акту передбачає лише умовно-дострокове звільнення від відбування покарання, що

не підпадає під умови п.7 ст. 36 КЗпП України. Відстрочка виконання вироку не передбачена чинними Кримінальним кодексом України.

Звільнення від відбування покарання з випробуванням не є причиною припинення трудового договору. Проте варто врахувати, що згідно ст. 77 Кримінального кодексу України у разі звільнення від відбування покарання з випробуванням можуть бути призначені додаткові покарання у виді штрафу, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю та позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу.

Отже підставою для видання наказу про звільнення є винятково обвинувальний вирок суду, який набрав законної сили. Так не можна звільнити працівника, до якого застосовуються запобіжні заходи як до підозрюваного, обвинуваченого (підсудного) і навіть засудженого, якщо вирок ще не набрав законної сили.

Підставою для видання наказу про звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Потрібно також врахувати, що наявність непогашеної судимості не дає можливості обіймати певні посади, такі як посади прокурорів, суддів тощо.

Також наявність судимості за тяжкі або особливо тяжкі злочини, не погашеної чи не знятої в установленому порядку обмежує допуск до державної таємниці. (п. 4 ст. 23 Закону України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. № 3855-ХІІ).

Укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

Для застосування цієї підстави потрібно звернутися до положень ст. 3 та ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції», відповідно до яких працівника може звільнити за наявністю таких умов :

1) якщо особа, яка уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

2) протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності юридичних осіб приватного права або фізичних осіб – підприємців.

Повний перелік таких осіб містить ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції». Також ці обмеження поширюються на членів Ради Національного банку України.

У разі виявлення такого порушення звертатися до суду щодо припинення трудового договору (контракту) звертається Національне агентство з питань запобігання корупції.

Підставою для видання наказу про звільнення за п. 7-1 ст. 36 КЗпП України у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади». (п. 7-2 ст. 36 КЗпП України).

Вказаний закон містить заборону окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Аналіз положень Закону України «Про очищення влади» від 16.09.2014 р. № 1682-VII дає підстав для висновку, що припиненню трудового договору передуює проведення перевірки достовірності відомостей, що подаються посадовими і службовими особами органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Тобто трудові відносини вже виникли.

Детальніше ці питання регулюються Порядком проведення перевірки відомостей щодо застосування заборон, передбачених частинами третьою і четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації Закону України «Про очищення влади» від 16 жовтня 2014 р. № 563.

В процесі такої перевірки такі працівники подають заяви відповідного змісту не пізніше ніж на десятий день з дня початку проведення перевірки у відповідному органі, на підприємстві згідно з планом проведення перевірок. Такі заяви мають на меті повідомити, чи дотримані вимоги ст. 1 цього закону щодо встановлених заборон обіймати певну посаду. В залежності від посади розрізняють 10-річний та 5-річний строк заборони.

Такі заборони не поширюються на виборні посади.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про очищення влади» особи подають керівнику або органу, зазначеному у частині четвертій статті 5 цього Закону, заяву, у якій повідомляють про те :

- що до них застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 цього Закону,

- або повідомляють про те, що до них не застосовуються відповідні заборони, та про згоду на проходження перевірки, згоду на оприлюднення відомостей щодо них відповідно до цього Закону

Неподання заяви у строк, передбачений частиною другою цієї статті, є підставою для звільнення особи із займаної посади не пізніш як на третій день після спливу строку на подання заяви та застосування до неї заборони, передбаченої частиною третьою статті 1 цього Закону.

Подання заяви, у якій особа повідомляє про те, що до неї застосовується заборона, зазначена у частині третій або четвертій статті 1 цього Закону, є підставою для звільнення особи із займаної посади

Відповідно до змісту ст. 4 Закону України «Про очищення влади» наказ про звільнення за п. 7-2 ст. 36 КЗпП України видається не пізніш як на третій день за однією з таких підстав:

- після подання заяви, в якій особі повідомляє про те, що до неї застосовуються відповідні заборони (ч.3 та ч.4 ст. 1 Закону України «Про очищення влади») та застосування до неї відповідної заборони.

- після закінчення спливу строку для подання відповідної заяви та застосування до неї заборони (ч.3 ст.1 Закону 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, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках. (ст. 7-3 ст. 36 КЗпП України).

Підставою для видання наказу про звільнення за п. 7-3 ст. 36 КЗпП України у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили. Тобто для припинення трудового договору не має значення факт доведення необґрунтованості активів та їх стягнення в дохід держави, а сам факт наявності рішення суду, що набрало законної сили.

Припинення трудового договору з підстав, передбачені контрактом. (ч. 8. ст. 36 КЗпП України).

Відповідно до ч.3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Також потрібно врахувати п. 21-23 постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» передбачають, що у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

Типові форми контрактної форми трудового договору дають можливість сторонам погодити додаткові підстави припинення трудового договору. Зокрема, щодо контракту, який укладається з керівником підприємства, що є у державній власності, з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я, з керівником державного закладу вищої освіти, з керівником державної наукової установи, з працівниками, які виконують функції з обслуговування в органах дипломатичної служби тощо.

Припинення трудового договору з підстав, передбачені іншими законами. (п. 9 ст. 36 КЗпП України).

Роботодавець може звільнити працівника за цієї підставою тільки у випадку наявності норми окремого закону. Зокрема, Верховний Суд у своїй постанові від 12 січня 2022 р. у справі № 369/11775/20 зазначає, що у конкретно визначеному законі міститься положення про можливість звільнення саме згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП України. Отже, у випадку

такого звільнення, роботодавець зобов'язаний зазначити норму закону, яка визначає можливість такого звільнення працівника.¹⁰⁷

Наприклад, ця підстава може бути обґрунтована для звільнення художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури. Зокрема, Верховний Суд у своїй постанові від 25 листопада 2019 р. у справі № 756/3578/17 зазначив, що відмова від укладання контракту художнім та артистичним персоналом державних та комунальних закладів культури є підставою для припинення безстрокового трудового договору згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП України. Суд застосував п. 2-3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 р. №955-VIII.¹⁰⁸

Припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу. (ст. 7 КЗпП України).

У статті 7 КЗпП України визначено, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

У п. 29 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що вирішуючи справи про припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли відповідно до ст. 7 КЗпП України спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження на прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, що раніше судились за розкрадання, хабарництво і інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена).

7.2. Гарантії при звільнення працівників

Заборона звільнення в окремі періоди дії трудового договору.

Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у

¹⁰⁷ Судова справа № 369/11775/20 від 12 січня 2022 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102562302>

¹⁰⁸ Судова справа № 756/3578/17 від 25 листопада 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85903574>

відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Отже обмеження щодо звільнення поширюється тільки на випадку звільнення з ініціативи роботодавця, а не працівника. Роботодавець вправі звільнити працівника, якщо він не з'являється на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах.

Варто зазначити, що законодавством не передбачено триваліший строк тимчасової непрацездатності, протягом якої заборонено звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Наприклад, згідно ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних захворювань», особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи. Також втрата працездатності не може бути пов'язана з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням працівника.

Обов'язкове працевлаштування (пропозиція вакантних посад): умови.

Для окремих категорій громадян передбачені спеціальні пільги у разі припинення трудового договору всупереч їхньому бажанню.

Зокрема, вимога ч. 2 ст. 42 КЗпП України передбачає, якщо працівник звільняється у зв'язку з розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця то звільнення допускається тільки тоді, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. До таких підстав належать такі :

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. (п.1 ч.1. ст. 40 КЗпП України);

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

3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; (п.2 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

Чіткого порядку виконання роботодавцем цього обов'язку трудовим законодавством не передбачено.

Верховний Суд виробив чітку позицію, що роботодавець вважається таким, що належно виконав вимоги щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі

вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. (постанова Верховного Суду від 6 травня 2020 р. у судовій справі № 487/2191/17).¹⁰⁹

Якщо пов'язати позицію Верховного Суду зі положенням ч. 3 ст. 42 КЗпП України, то при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Оскільки вимоги, які повинен виконати роботодавець передбачені у ч. 2 ст. 40 КЗпП України і поширюються та розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за однієї з трьох підстав, то постанова Верховного Суду буде слугувати поясненням виконання обов'язку роботодавця.

Такий обов'язок не передбачає створення додаткових (вільних) вакансій.

Гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей та прирівняних до них працівників.

Згідно з ч.3 ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років - частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

- вагітні жінки;

Наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою роботодавця при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації являється безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. При цьому для застосування частини третьої статті 184 КЗпП України закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Застосування даної норми не ставиться в залежність і від своєчасного повідомлення працівницею роботодавця про свою

¹⁰⁹ Судова справа № 487/2191/17 від 6 травня 2020 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/89153933?fbclid=IwAR08Hojj24VNirpRzFHrt2HA684zDamm1Wg-Loky3k1gCUvr7Lug7GIIQ8>

вагітність. (постанова Верховного Суду від 5 серпня 2021 року, судова справа № 487/8351/19).¹¹⁰

- жінки, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179 КЗпП України);

- одинокі матері при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.

Відповідно до п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» одинокою матір'ю вважають жінку, яка не перебуває у шлюбі та у свідочстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Верховний Суд у постанові від 21 грудня 2020 р. у судовій справі № 520/2226/19 зазначив, що основним критерієм для визначення статусу одинокої матері є виховання та утримування дитини без участі батька. Відтак для підтвердження права на зазначену пільгу в цьому випадку позивачем має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі одного з батьків у вихованні дитини.¹¹¹

Аналіз статей 18-1 та 18-3 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» дає підстави для висновку, що одинокою матір'ю є особа, яка не перебуває у шлюбі з батьком дитини, виховує дитину без батька. Цей статус за одинокою матір'ю зберігається і у тому разі, коли вона уклала шлюб не з батьком дитини за умови, якщо діти не були усиновлені чоловіком (дружиною). (постанова Верховного Суду від 11 вересня 2019 р., справа № 552/5440/15-ц)¹¹²

Ці гарантії поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (зокрема, у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків (стаття 186-1 КЗпП України); працівників, яким не виповнилося 18 років (стаття 198 КЗпП України).

Зміст гарантії у тому, що звільнення є можливим лише у випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації;

Верховний Суд трактує повну ліквідацією юридичної особи як ліквідацію, тобто припинення всіх прав і обов'язків юридичної особи без визначення правонаступника. (постанова Верховного Суду від 26 липня 2019 р. у судовій справі № 826/8797/15).¹¹³

¹¹⁰ Судова справа №487/8351/19 від 5 серпня 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947590>

¹¹¹ Судова справа № 520/2226/19 від 21 грудня 2020 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708459>

¹¹² Судова справа № 552/5440/15-ц від 11 вересня 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84343792>

¹¹³ Судова справа № 826/8797/15 від 26 липня 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83271990>

Об'єктивно такий ліквідований роботодавець не має вільних вакансій, оскільки припиняє свою діяльність. Відтак обов'язок працевлаштування полягає у тому, щоб запропонувати працівнику роботу на іншому підприємстві, установі чи організації.

Ліквідація юридичної особи здійснюється з дотриманням ліквідаційної процедури, де створена ліквідаційна комісія (ліквідатор) відповідно до законодавства про працю здійснює звільнення працівників юридичної особи, що припиняється. (ч. 5 ст. 111 Цивільного кодексу України). Аналогічно вона виконує обов'язки роботодавця в частині обов'язкового працевлаштування.

Під реорганізацією юридичної особи розуміють припинення юридичної особи з переходом прав та обов'язків до іншої особи (правонаступника) в порядку загального правонаступництва (стаття 104 Цивільного кодексу України). При цьому, згідно з ч. 4 36 КЗпП України у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) підприємства, установи, організації дія трудового договору працівника продовжується. Таким чином, обов'язок працевлаштування зазначеної у статті 184 КЗпП України категорії жінок може бути покладено на роботодавця лише у випадку реорганізації юридичної особи, коли права та обов'язки юридичної особи переходять до іншої особи внаслідок правонаступництва. (постанова Верховного Суду № 199/742/17 від 23 грудня 2019 р.).¹¹⁴

Проте, згідно вимог чинного законодавства встановлено, що обов'язок працевлаштування працівника, передбачений статтею 184 КЗпП України, може бути покладено на роботодавця лише у випадку реорганізації юридичної особи, а не у випадку її ліквідації. (судова справа № 127/3201/19 від 20 грудня 2019 р.).¹¹⁵

У випадку, якщо роботодавець-юридична особа визнана банкрутом, то після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє обов'язко повідомленням про таке вивільнення державного центру зайнятості, на який законом покладено обов'язок їх працевлаштування. (постанова Верховного Суду у судовій справі № 911/3259/16 від 24 квітня 2018 р.).¹¹⁶

Обов'язкове працевлаштування зазначеної категорії працівників здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (ч. 3 ст. 184 КЗпП України).

Гарантії для членів профспілки. Порядок надання згоди на звільнення.

Законодавством встановлено додаткові гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів або ж є її членами.

¹¹⁴ Судова справа № 199/742/17 від 23 грудня 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86607203>

¹¹⁵ Судова справа № 127/3201/19 від 20 грудня 2019 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86565433>

¹¹⁶ Судова справа № 911/3259/16 від 24 квітня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73896765>

Згідно ст. 252 КЗпП України та ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

У ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено порядок надання згоди на звільнення виборним органом первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Отже правовідносини між працівником та профспілкою ґрунтуються на засадах членства.

Важливо, що якщо напередодні звільнення працівник написав заяву про вибуття із профспілки, то згоди її на звільнення не потрібно. Доказом, який свідчить про те, що відповідний працівник не є членом профспілки може бути лист від первинної профспілкової організації, направлений роботодавцю.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом. Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.

Зокрема, потрібно дотриматися таких законодавчих вимог :

1) роботодавець повинен звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації з письмовим обґрунтованим поданням щодо звільнення працівника;

2) виборний орган первинної профспілкової організації розглядає таке подання у 15-денний термін і в межах цього строку повинен прийняти рішення про надання або ненадання згоди на звільнення працівника;

3) присутність працівника (за його бажанням, представника) є обов'язковою.

В такий спосіб він може надавати пояснення по суті подання і недотримання цієї вимоги є порушення порядку отримання згоди. Відтак працівника потрібно належним чином повідомити про початок засідання виборного органу первинної профспілкової організації, на якому повинно бути розглянуто питання щодо надання згоди. Наприклад, надіслати йому відповідне запрошення з відміткою про вручення.

Однак, у випадку наявності письмової заяви працівника, розгляд подання відбувається за його відсутності.

Якщо працівника (представник) не є присутнім на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації, то розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах 15-денного терміну.

При повторному нез'явленні працівника подання може розглядатися за його відсутності, однак тільки якщо у працівника немає поважної причини.

Орган первинної профспілкової організації приймає рішення по суті подання тільки колегіально, яке повинно бути оформлене протоколом цього органу;

4) про прийняте рішення орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця письмово у триденний термін після його прийняття.

У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Правильне застосування положення щодо обґрунтованості рішення, прийнятого виборним органом первинної профспілкової організації викладене у висновках Верховного суду України.

Зокрема, у висновку, викладеного в постанові Верховного суду України від 1 липня 2015 р. у судовій справі №6-703цс15 зазначено, що оскільки необґрунтованість рішення профспілкового комітету породжує відповідне право роботодавця на звільнення працівника, а обґрунтованість такого рішення виключає виникнення такого права, то суд зобов'язаний оцінювати рішення профспілкового органу на предмет наявності чи відсутності ознак обґрунтованості. Враховуючи, що у зазначених нормах зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, то така обґрунтованість повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (стаття 8 Конституції України, стаття 3 ЦК України, статті 1, 213 ЦПК України) та лексичного значення (тлумачення) самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим науково, переконливими доказами, доведеним фактами».¹¹⁷

Отже рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути достатньо, добре аргументованим та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилання на неврахування роботодавцем фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав.

З огляду на те, що висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову у наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових і професійних якостей, то посилання на відсутність у суду повноважень здійснювати перевірку та давати юридичну

¹¹⁷ Судова справа № 6-703цс15 від 1 липня 2015 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76822588>

оцінку рішення профспілкового комітету (яке відповідно до вимог статей 57, 212 ЦПК є одним із доказів у справі і не має для суду наперед встановленого значення), не можна визнати правильним.

Варто також зазначити, відповідно до ч. 1 ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України чи органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства.

Підстави розірвання трудового договору з роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) встановлені ст. 43-1 КЗпП України і можуть визначатися також законодавством.

7.3. Порядок оформлення звільнення працівників

Відповідно до змісту ст. 47 КЗпП України звільнення працівника зобов'язує роботодавця вчинити ряд правових дій, якими оформлюється припинення трудового договору.

Єдиним юридичним документом, який засвідчує звільнення працівника є наказ (розпорядження) роботодавця про звільнення.

Також в день звільнення роботодавець повинен:

- 1) видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення;
- 2) провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 КЗпП України.

Зокрема, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

У разі призову роботодавця - фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець - фізична особа повинен виконати свої обов'язки, визначені цією статтею, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

3) на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Відповідно до змісту п. 2.4 - 2.5 Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженої наказом Мінпраці, Міністерством юстиції та Міністерством соцзахисту населення від 29 липня 1993 р. № 58, записи в трудову книжку при звільненні вносяться роботодавцем після видачі наказу; з кожним записом, який вноситься до трудової книжки на підставі наказу про звільнення, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розписку в особовій картці (типова відомча форма № П-2, затверджена наказом Мінстату України від 27 жовтня 1995 року № 277, в якій має повторюватися відповідний запис з трудової книжки (вкладиша).

День звільнення трактується у розумінні п. 2.27 означеної Інструкції. Зокрема, день звільнення працівника є останнім днем його роботи. Тобто це останній день юридичного перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору.

Також у разі звільнення працівник може використати відпустку. Зокрема, згідно ст. 3 Закону України «Про відпустку» а 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.

У разі припинення трудового договору з певних підстав працівнику виплачується вихідна допомога.

Верховний Суд зазначив, що стаття 44 КЗпП України не містить поняття вихідної допомоги, але вказує на випадки її виплати. Аналіз змісту цієї норми свідчить, що вихідна допомога є одноразовою виплатою, яка виплачується роботодавцем працівнику у встановлених законодавством випадках при припиненні трудового договору (контракту). Ця норма встановлює мінімальний розмір вихідної допомоги і допускає можливість цієї виплати у більшому розмірі. При застосуванні положень частини першої статті 9-1 КЗпП України щодо права роботодавця в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників розміри вихідної допомоги при звільненні за тією чи іншою підставою можуть бути вищими, що визначається шляхом колективно-договірного регулювання (у відповідному колективному договорі) або індивідуально-договірного регулювання (у відповідному трудовому договорі чи контракті). (судова справа № 464/5076/ 19 від 22 вересня 2021 р.)¹¹⁸

З огляду на положення ст. 40 КЗпП України встановлені такі розміри та випадки виплати вихідної допомоги:

¹¹⁸ Судова справа № 464/5076/ 19 від 22 вересня 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100000106>

1) У розмірі не менше середнього місячного заробітку:

- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; (п. 6 ст. 36 КЗпП України).

2) У розмірі двох мінімальних заробітних плат:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; (п. 1. ст. 40 КЗпП України);

- виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; (п. 2 ст. 40 КЗпП України);

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; п. 6 ст. 40 КЗпП України).

3) У розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку:

- у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України);

- внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України).

4) У розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток:

- припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП України).

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть основні відмінності між призупиненням та припиненням трудового договору?

2. Спробуйте сформулювати законодавчі гарантії для працівників, які звільняються за угодою сторін?

3. Чи є перехід на виборну посаду підставою для припинення трудових відносин?

4. Які документи можуть слугувати підтвердженням призову, вступу на військову службу та направлення на альтернативну (невійськову) службу?

5. За ініціативою яких третіх осіб припиняються трудові відносини?

6. Виділіть умовно етапи звільнення працівника?

7. Яке значення відіграє вихідна допомога при звільненні. Чому вона виплачується лише в окремих випадках?

8. Чи тотожними є поняття «день звільнення» та «день видання наказу про звільнення»?

9. Який порядок проведення розрахунку з працівником у разі його звільнення?

10. Спробуйте відшукати у чинному трудовому законодавстві додаткові підстави припинення трудового договору за контрактом?

РОЗДІЛ 8. ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

8.1. Загальні підстави можливого розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. (п. 1 ч. 1. ст. 40 КЗпП України).

Дане положення містить декілька самостійних підстав розірвання трудового договору, однак ключовою з них є скорочення чисельності або штату працівників.

Адже ліквідація та банкрутство роботодавця об'єктивно веде до припинення трудових правовідносин з усіма працівниками.

Стосовно реорганізації, то відповідно до ч. 4 ст. 36 КЗпП України у разі реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується за умови, якщо на підприємстві не відбувається скорочення чисельності або штату працівників. Отже застосувати п.1. ст. 40 КЗпП України можна застосувати лише тоді, коли обставини, які виникли у роботодавця змушують його провести скорочення чисельності або штату працівників.

Зміни в організації виробництва і праці, у тому числі перепрофілювання підприємства, установи, організації можуть, але не завжди спричинюють необхідність звільнення працівників. Тільки у випадку скорочення чисельності або штату працівників дана обставина буде об'єктивною причиною, що обґрунтовує поважність звільнення.

У постанові Верховного Суду від 5 лютого 2020 р. у справі № 725/3265/18 зазначено, що «процедура звільнення працівника у разі скорочення має відбуватися на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП, відповідно до якого скорочення чисельності або штату працівників - одна з підстав для розірвання трудового договору. При виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення (чи відбувалося скорочення штату або чисельності працівників) та дотримання відповідної процедури».¹¹⁹

При цьому вживані в цій нормі поняття: «ліквідація», «реорганізація», «перепрофілювання», «банкрутство», «скорочення чисельності або штату працівників» - стосуються саме підприємств, установ, організацій як

¹¹⁹ Судова справа № 725/3265/18 від 5 лютого 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87581198>

юридичних осіб, а не їх структурних підрозділів. (постанова Верховного Суду від 20 травня 2020 р. у судовій справі № 757/48138/17-ц).¹²⁰

Кожна з підстав, яка визначена у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України потребує документального підтвердження.

Зокрема, скорочення чисельності або штату працівників потребує внесення змін до діючого штатного розпису або затвердженням нового. (у разі його наявності). Відповідне рішення оформлюється наказом роботодавця, прийняття якого є виключною його компетенцією. У даному випадку штатний розпис є тим важливим документом, який свідчить про те, чи відбулося реальне скорочення чисельності або штату працівників.

Адже згідно з ч 3 ст. 64 Господарського кодексу України підприємство, установа, організація, тобто роботодавець, має право самостійно визначати організаційну структуру, а також встановлювати чисельність працівників і штатний розпис. Це питання внутрішньогосподарської діяльності роботодавця і не є предметом судового розгляду.

Таким чином можна зробити висновок, що роботодавець самостійно вирішує питання про потребу внесення змін у складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професією і відображає це документально, у затвердженому його наказом (розпорядженням) штатному розписі.

Наприклад, підставою для скорочення працівників може бути наказ (розпорядження) роботодавця зі зазначенням його дати реєстраційного номеру «Про внесення змін до штатного розпису» .

Відтак суд перевіряє наявність або відсутність рішення роботодавця стосовно таких змін у формуванні його структури чи штату, яке оформлене відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, суди, керуючись п. 21 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» мають з'ясувати питання :

1) про те, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників;

2) чи додержано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника;

3) які є докази про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації;

4) чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі.

Процедура розірвання трудового договору на підставі п.1. ч.1 ст. 40 КЗпП України є складною та встановлює такий порядок дій:

1) зі сторони роботодавця:

- довести до профспілки інформацію та провести з нею консультації;

¹²⁰ Судова справа № 757/48138/17-ц від 20 травня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89480548>

- визначити коло працівників, які підлягають звільненню за умови реалізації переважного право працівників на залишення на роботі;

- своєчасно та належним чином попередити працівник, який підлягає звільненню про майбутнє розірвання трудового договору та пропонування йому іншої роботи у цього ж роботодавця;

2) зі сторони працівника:

- дати згоду на звільнення не потрібно, достатньо тільки попередити;

3) зі сторони профспілкового органу:

- дати згоду на звільнення, якщо такий працівник є членом профспілки.

Проте не є беззаперечною підставою для визнання звільнення незаконним відсутність згоди профспілки на звільнення працівника.

Зокрема, ч. 9 ст. 43 КЗпП України передбачено, що якщо розірвання трудового договору з працівником проведено роботодавцем без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

При вчиненні дій щодо дотримання порядку законного звільнення на підставі п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України потрібно дотриматися таких мінімальних строків, які мають прив'язку до дати запланованого звільнення :

1) мінімум як за 3 місяці - довести до профспілки інформацію та провести з нею консультацій;

2) мінімум як за 2 місяці – попередити працівника про майбутнє розірвання трудового договору.

З огляду на це, повідомлення профспілки та працівника про звільнення можуть відбуватися одночасно в межах встановлених законом часових обмежень. Разом з тим, оскільки роботодавець доводить до профспілки інформацію про заплановані звільнення, то, як видається, таке повідомлення повинно бути завчасним і вже на основі проведених взаємних консультацій зі профспілкою визначати конкретний перелік працівників, яких потрібно попередити про звільнення.

Також встановлено 15-денний строк для прийняття рішення профспілкою щодо надання або ненадання згоди роботодавцеві на звільнення працівника.

Отже перед тим як вирішити питання щодо звільнення працівників на підставі виданого наказу про скорочення чисельності чи штату працівників законодавство передбачає певний обсяг співпраці роботодавця зі профспілкою.

Щоправда форма та порядок такої консультативної співпраці трудовим законодавством не визначена, що дає право суду вважати, що відсутність консультацій з профспілками не можна розглядати як безумовну обставину, за якої не може відбуватися звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

У ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV передбачено, що у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного,

технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Порівняно аналогічне за змістом положення викладене у ст. 49-4 КЗпП України на виконання вимог ст. 13 Конвенції Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», ратифікованої Україною 4 лютого 1994 р.

Законодавством України не передбачено, в якій форма повинна бути надана інформація. Як правило, документом, який містить необхідні дані є лист, який адресований профспілці.

Надалі потрібно вирішити питання про конкретний перелік працівників, які підлягають звільненню.

Згідно зі ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Абзацом 4 п.19 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що при проведенні звільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Відповідна перестановка є правом, а не обов'язком роботодавця.

Відтак мова йде тільки про коло працівників, які займають таку ж посаду і виконують таку ж роботу на підприємстві. При цьому, якщо на посаду претендує лише один працівник, то положення щодо переважного права на залишенні на роботі не застосовується. Також працівники не можуть реалізувати переважне право на залишенні на роботі, коли відповідна робота (тобто посада) скорочена та виведена зі штатного розпису.

Наприклад, відповідно до штатного розпису роботодавця було передбачено посада юриста, що включає 2 штатні одиниці. Тобто на посаді юриста може працювати на умовах повного робочого часу двоє працівників. Відповідно положення щодо переважного права на залишенні на роботі застосовуються тільки тоді, коли скорочується не посада юриста, а одна зі штатних одиниць.

При цьому доцільно користуватися листом Міністерства праці та соціальної політики України від 21 травня 2012 р. № 80/06/187-12 «Про переважне право на залишення на роботі». Тут передбачено, що

законодавством не передбачені критерії і порядок визначення працівників із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

Разом з тим у постанові Верховного суду у судовій справі № 161/7196/19, від 22 вересня 2020 р. зазначається, для порівняльного аналізу продуктивності праці і кваліфікації працівників мають досліджуватись документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо. Доказами більш високої продуктивності праці можуть бути виконання значно більшого обсягу робіт у порівнянні з іншими працівниками, які обіймають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники у роботі тощо.¹²¹

У ст. 42 КЗпП України також передбачено категорії працівників, які будуть мати пріоритет в залишенні на роботі у випадку рівної продуктивності праці і кваліфікації. Їх перелік є доволі широким, а доповненням до цього є норми інших законодавчих актів.

Зокрема, до них можна віднести такі категорії працівників :

- 1) сімейні - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особи, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також 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;
- 6) автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівники, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особи з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

¹²¹ Судова справа № 161/7196/19 від 22 вересня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99123424>

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

10) працівники, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Також відповідно до окремих законодавчих актів така перевага як певна пільга надається:

1) громадянам, які належать до 1–3 категорії потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи (п. 7 ч.1 ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 ч.1 ст. 22 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ);

2) учасникам бойових дій (п. 13 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ);

3) особам з інвалідністю внаслідок війни (п. 14 ст. 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ);

4) членам сімей військовослужбовців та партизан, які загинули або померли внаслідок поранення, одержаного при захисті Батьківщини або виконанні інших обов'язків військової служби (п. 14 ст. 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ);

5) особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (п. 20 ст. 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ);

6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (п.20 ст.9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ);

7) дітям війни (відповідно до ст. 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» від 18 листопада 2004 р. № 2195-IV).

Відповідно до ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці та одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець (власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю) пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи.

В такий спосіб роботодавець виконує обов'язок про працевлаштуванню працівника, що розглядається однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату.

Відповідно до п. 3 ч.1 ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» вакансія – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Як вже зазначалося, Верховний Суд вважає, що роботодавець вважається таким, що належно виконав вимоги щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. (постанова Верховного Суду від 6 травня 2020 р. у судовій справі № 487/2191/17).

Усі вакантні посади (вище чи нижче оплачувана робота) включають також тимчасово вакантні робочі місця (наприклад, (у зв'язку із перебуванням працівника у відпустці по догляду за дитиною).

Відповідно, якщо кваліфікація, освіта, досвід працівника, посада якого скорочується не відповідає вимогам посадової інструкції посади (кваліфікаційні вимоги до кандидатів на її зайняття і (або) функціональні обов'язки), яка є вільною, то роботодавець не має обов'язку її пропонувати. Однак, він вправі запропонувати працівникові пройти підготовку чи перепідготовку для зайняття відповідної посади за власні кошти і таку пропозицію доцільно оформити документально з обов'язковим ознайомленням з нею працівника під розписку.

Важливим для виконання обов'язку роботодавцем є також дотримання строку для пропонування вільних вакансій. Він починає обчислюватися з дня попередження (повідомлення) про вивільнення і по дату звільнення працівника.

Однак законодавством про працю не передбачена форма та спосіб такого повідомлення (попередження) працівника. Водночас у разі виникнення трудових спорів роботодавець повинен мати докази, що працівника було повідомлено про відповідне скорочення за два місяці. (роз'яснення у листі Міністерства соціальної політики України від 26 березня 2015 р. № 182/06/187-15).

Аналізуючи судову практику можна прийти до висновку, що повідомлення (попередження) повинно бути письмовим.

Зокрема, Апеляційний Суд м. Києва у справі №757/40828/16-ц від 7 червня 2018 р. зазначає, що аналіз наведених норм права дає можливість дійти до висновку про те, що для того, щоб звільнити працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, роботодавець повинен вручити працівнику письмове повідомлення про скорочення та надати йому можливість переходу на інші посади. Відмова в переході на нову роботу або згода працівника має бути складена в письмовій формі.¹²²

¹²² Судова справа №757/40828/16-ц від 7 червня 2018 р. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/74598957/>

Наприклад, доказом такого попередження можна розглядати вручення працівникові повідомлення про заплановане звільнення, в якому запропоновано вакантні посади, на які може бути переведений працівник, за його ж згодою.

Також може бути виданий окремих наказ роботодавця зі зазначенням дати видання та реєстраційного номеру «Про скорочення штату працівників». Такий наказ може бути адресований усім працівникам, які підпадають під скорочення. Про персональне ознайомлення буде свідчити підпис працівника під цим наказом.

Окремими додатками до наказу можна оформити перелік вакантних посад у тому числі ново створені відповідно до штатного розпису, на які може бути переведений працівник, за його згоди, зі скорочуваної посади та форму заяви на таке переведення. В такий спосіб процедура вивільнення працівника з обов'язковим працевлаштуванням стає доступною для працівника.

Факт ознайомлення працівника, як правило засвідчується його підписом в попередженні зі зазначенням дати ознайомлення. Аналогічним чином вирішується питання щодо відмови від пропозиції вільних вакансій.

Якщо працівник відмовляється від повідомлення про звільнення, доцільно скласти акт про відмову від ознайомлення з попередженням і (або) в отриманні пропозиції про переведення на вільні вакантні посади. Дата складення такого акту може слугувати початком спливу строку для виконання обов'язку роботодавцем про працевлаштування працівника.

Працівник, який на момент попередження про звільнення перебуває у відпустці чи тимчасово непрацездатним, повідомляється про звільнення після повернення до виконання своїх трудових обов'язків. Однак, Верховний Суд зазначає, що чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював. (постанова Верховного Суду від 17 лютого 2021 р. у судовій справі № 280/89/18).¹²³

Пропозиція щодо вільних посад з відповідним їх переліком повинна бути спрямована до конкретного працівника, вона не може бути колективною. Роботодавець не вправі пропонувати роботу «вибірково», а повинен залишити право вибору відповідної роботи працівнику.

Відповідно, звільнення буде правомірним лише за умови, якщо працівник відмовився від запропонованої роботи або ж у роботодавця не має вільних вакансій (у тому числі, в межах усіх структурних підрозділів), починаючи від періоду повідомлення (попередження про звільнення) до дня звільнення працівника. У будь якого випадку, цей строк може бути меншим за двомісячний термін.

¹²³ Судова справа № 280/89/18 від 17 лютого 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94974122>

Роботодавець вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві, установі, організації, у фізичної особи, роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

При цьому роботодавець не зобов'язаний вживати заходи для працевлаштування працівника на іншому підприємстві, установі, організації, у іншої фізичної особи чи після розірвання з працівником трудового договору.

Масове вивільнення.

Відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

У ст. 49-2 КЗпП України передбачено, що тоді власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Тобто мова йде територіальний орган Державної служби зайнятості України за місцем реєстрації його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, а саме :

- відомості про причини наступних звільнень,
- середню кількість і категорії працівників,
- а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися,
- про строки проведення звільнення.

та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Водночас зберігають чинність норми наказу Міністерства соціальної політики від 31 травня 2013 р. № 317 «Про затвердження форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», у якому до основних даних, які повинен містити звіт належать такі :

- кількість осіб, яких передбачається вивільнити;
- дата запланованого вивільнення працівників;
- дата видання наказу, яким було попереджено працівників про заплановане вивільнення;
- дані про найменування професії (посади) таких працівників.

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації)

Важливо, що ці вимоги не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

У ст. 49-4 КЗпП України передбачено, що ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Завершується процедура звільнення працівника за п.1. ст. 40 КЗпП України шляхом видання локального акту роботодавця.

Зокрема, відповідно до ч. 8 ст. 43 КЗпП України роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Роботодавець в межах цього строку має видати наказ про звільнення працівника із займаної посади за п. 1 ст. 40 КЗпП України - у зв'язку із скороченням штату. Зі вказаним наказом працівник повинен бути ознайомлений, що потрібно підтвердити його підписом на наказі.

У разі, коли працівник відмовляється ознайомитися з наказом, то доцільно скласти про це акт з вказівною на дату та засвідчити підписами принаймні двох свідків.

Якщо працівник у день звільнення був відсутній на робочому місці, про це теж доцільно скласти акт.

Відтак потрібно такому працівникові засобами поштового зв'язку повідомлення про припинення трудового договору разом із копією наказу про звільнення, а також запропонувати з'явитися до відділу кадрів для отримання трудової книжки.

Виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці. (п.2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України)

Про те, що працівник не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі роботодавцю стало відомо вже після укладення трудового договору.

У цьому положенні викладені дві самостійні обставини, які зумовлюють неможливість належно виконувати працівником свої трудові обов'язки вже після укладення трудового договору, але при цьому працівник не порушує трудову дисципліну.

1) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;

Вже вкотре Верховний Суд зазначив, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі - це документально підтверджена неможливість продовжувати виконання роботи працівником за умови, що така робота потребує певної кваліфікації чи стану здоров'я. Зазначене документальне підтвердження щодо тимчасової втрати працездатності відповідно до зазначених вище норм законів, та наказів МОЗ України, надає в своєму висновку ЛКК. Натомість визначення наявності тривалої або стійкої втрати працездатності здійснюється за результатами МСЕК. Відтак, якщо роботодавець не може залишити працівника на попередній роботі, яка відповідно до медичного висновку протипоказана йому за станом здоров'я, і за відсутності згоди працівника на переведення, зобов'язаний звільнити його на

підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України. (постанова Верховного Суду від 29 вересня 2021 р. у судовій справі № 644/5787/18).¹²⁴

Потреба є також врахувати, що роботодавець повинен перед тим як звільнити, повинен запропонувати працівнику усі вакантні посади (роботи) за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Верховний Суд вважає, що в такий спосіб роботодавець належно виконав вимоги частини другої статті 40 щодо працевлаштування працівника. (постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 р. у справі № 185/332/16).¹²⁵

У п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Отже працівник може не відповідати займаній посаді або виконуваній роботі за наявністю таких умов :

- 1) документально підтверджені фактичні обставини : які підтверджують :
 - або недостатню кваліфікацію працівника;
 - або стан здоров'я;

2) і лише в тому випадку, коли це призводить до такого наслідку – перешкоджання продовженню роботи. Це означає, що обставини настали після укладення трудового договору і працівник в силу цих обставин не може виконувати покладених на нього трудових обов'язків (тобто є фактичні дані стосовно неналежного виконання чи невиконання трудових (посадових) обов'язків). Тому важливо обґрунтувати звільнення за цією підставою документами, на яких буде ґрунтуватися наказ про звільнення за цією підставою.

Звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України відбувається в тих випадках, коли невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі настала чи була виявлена в процесі трудової діяльності, тобто вже після укладення трудового договору.

¹²⁴ Судова справа № 644/5787/18 від 29 вересня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100179052>

¹²⁵ Судова справа № 185/332/16 від 26 травня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97285775>

Якщо ж про таку невідповідність було відомо ще під час прийняття на роботу, але з якихось причин трудовий договір все-таки був укладений, працівника звільняють саме за статтею 7 КЗпП України та відповідною нормою відповідного законодавчого акта на підставі порушення встановлених правил прийняття на роботу.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП України.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Доказами повинні бути одночасно як недоліки, помилки в роботі, так і медичний висновок про стійке зниження працездатності працівника, або про те, що дана робота протипоказана йому за станом здоров'я, або, що виконання ним трудових обов'язків є небезпечним для оточуючих.

2) в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці;

Системний зв'язок норм ч.2 ст. 40 КЗпП України та ч.5 ст. 26 Закону України «Про державну таємницю» дає підстав для висновку, що скасування працівнику допуску до державної таємниці, у разі якщо його наявність вимагається для виконання службових обов'язків, є підставою для звільнення, за умови неможливості переведення працівника за його згодою на іншу роботу.

Аналогічно, роботодавець повинен перед тим як звільнити, запропонувати працівнику усі вакантні посади (роботи) за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. Якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Верховний Суд вважає, що в такий спосіб роботодавець належно виконав вимоги частини другої статті 40 щодо працевлаштування працівника. (постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 р. у справі № 185/332/16).¹²⁶

Систематичное невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення. (п. 3 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

¹²⁶ Судова справа № 185/332/16 від 26 травня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97285775>

З врахуванням висновків Верховного Суду¹²⁷ та змін, що відбулися з тих пір у чинному законодавстві, правомірне розірвання роботодавцем трудового договору на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України необхідна наявність сукупності таких умов:

- порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку;

- невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;

- невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним;

- вrahовуються тільки дисциплінарні стягнення, які накладені у встановленому порядку роботодавцем;

- з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця.

При цьому вrahовуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняття достроково (стаття 151 КЗпП України), і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року. (судова справа № 295/9199/18-ц від 30 березня 2020 р.).¹²⁸

На цікаву обставину звернув увагу Верховний Суд (судова справа № 357/4685/17 від 8 листопада 2019 р.), що під систематичним невиконанням трудових обов'язків мається на увазі неодноразове здійснення цих вчинків. Таким чином, для звільнення з цих підстав необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення винного невиконання чи неналежного виконання умов контракту. Відповідно до діючого трудового законодавства підставою для звільнення працівника за систематичне невиконання трудових обов'язків є невиконання трудових обов'язків працівником, до якого за аналогічне чи подібне порушення трудових обов'язків протягом року застосовувалось дисциплінарне стягнення.¹²⁹

Важливо, що цю підставу не можна застосовувати до працівника, який відмовився виконати незаконне розпорядження роботодавця, або за відмову виконання роботи, яка не входить до кола його посадових обов'язків, а також за дії, що не пов'язані з виконанням службових обов'язків. (судова справа № 752/22912/18 від 5 березня 2020 р.).¹³⁰

¹²⁷ Судова справа № 489/58/20 від 9 грудня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101754365>

¹²⁸ Судова справа № 295/9199/18-ц від 30 березня 2020 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88522563>

¹²⁹ Судова справа № 357/4685/17 від 8 листопада 2019 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85541217>

¹³⁰ Судова справа № 752/22912/18 від 5 березня 2020 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88137870>

Прогол (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

У п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. До пригулу прирівнюється:

1) самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки;

2) залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу.

Невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин

Отже прогул є тільки тоді, коли немає поважної причини відсутності на роботі. Разом з тим чинним трудовим законодавством перелік причин не передбачений і визначити поважність причини покладається на розсуд роботодавця. Однак, у постанові Верховного Суду № 459/2618/17 від 11 березня 2020 р. вказані обставини, які можуть визнаватися поважними причинами відгулу. Це 1) пожежа; 2) повінь; 3) інші стихійні лиха; 4) аварії або простій на транспорті; 5) виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); 6) догляд за захворілим знеацька членом родини; 7) відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; 8) відсутність за станом здоров'я. По-перше, потрібно ще й врахувати ст. 153 КЗпП, коли створилися виробнича ситуація, яка є небезпечною для життя і здоров'я та навколишнього середовища; по-друге, це врахування конкретних випадків порушення трудової дисципліни.¹³¹

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. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. (п.5. ч.1. ст. 40 КЗпП України).

Звільнення за цією підставою відбувається з дотриманням в сукупності таких умов :

1) тимчасова непрацездатність працівника є безперервною, триває і не відновлена.

¹³¹ Судова справа № 459/2618/17 від 11 березня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88187525>

Зокрема, Верховний Суд наголосив, що звільняти за пунктом 5 частини 1 статті 40 КЗпП України можна за умови, що у роботодавця була виробнича необхідність у такому звільненні. Роботодавець має право звільняти працівника тільки в період його хвороби, а не тоді, коли він одужав і вийшов на роботу. Не можна звільнити працівника, якщо він уже одужав і став до виконання своїх трудових обов'язків, незважаючи на те, що тимчасова непрацездатність до цього продовжувалася понад чотири місяці. (постанова Верховного Суду від 16 січня 2018 р. у судовій справі № 367/6881/15-ц);¹³²

2) законодавством не передбачено триваліший строк тимчасової непрацездатності, протягом якої заборонено звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Наприклад, згідно ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних захворювань», особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи;

3) втрата працездатності не пов'язана з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням.

Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. (п. 6 ч.1. ст. 40 КЗпП України).

Ця підстава застосовується тоді, коли у роботодавці є обов'язок поновити працівника на роботі, який був звільнений з роботи і з підстав, визначених законодавством має право бути поновлений на роботі.

За цією підставою не припиняються трудові відносини з працівником, який був прийнятий на роботу на час тимчасово відсутнього працівника. Адже у даному випадку строк трудового договору обумовлений цієї обставиною і трудові відносини закінчуються у відповідності до п.2 ст. 36 КЗпП України.

Звільнення відбувається одночасно за наявності таких умов :

1) рішення органу який розглядає трудовий спір (суду чи комісії з трудових спорів), яким прийнято рішення про поновлення на роботі працівника, якого незаконно звільнили;

2) за ініціативою роботодавця чи за вимогою відповідного органу нагляду за законністю (профспілкової організації, інспекції з праці тощо) — при встановленні факту звільнення працівника без законної підстави (зокрема, якщо працівника було звільнено без погодження з профспілковим органом у випадку, коли таке погодження є обов'язковим згідно з законом).

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. (ст. 235 КЗпП України).

Зі змісту ст. 63 Закону України «Про виконавче провадження» можна зробити висновок, що рішення суду належить до тих, які мають бути виконані

¹³² Судова справа № 367/6881/15-ц від 16 січня 2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71666822>

негайно. З якого моменту обчислюється строк для видання наказу роботодавця про поновлення працівника на роботі не визначено. Є лише передбачено у цій статті, що якщо рішення підлягає негайному виконанню, виконавець перевіряє виконання рішення не пізніше як на третій робочий день після відкриття виконавчого провадження. Очевидно він має бути менший ніж 10 робочих днів, що як строк встановлений для виконання рішень немайного характеру.

Відтак припинення трудового договору за цієї підставою полягає у звільненні працівника, що може здійснюватися одночасно з виданням наказу про поновлення працівника на роботу, що раніше працював.

Зазначимо, що Верховний Суд вважає, що негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей обов'язковості і підлягає виконанню не з моменту набрання ним законної сили, а негайно із часу його оголошення в судовому засіданні. Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання роботодавцем про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків. Виконання рішення вважається закінченим із моменту фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, який раніше прийняв незаконне рішення про звільнення працівника. Тобто, рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника вважається виконаним, коли роботодавцем видано наказ (розпорядження) про допуск до роботи і фактично допущено до роботи такого працівника. (постанова Верховного Суду від 17 червня 2020 р. у справі № 521/1892/18).¹³³

Поновлення працівника на роботі означає, що трудові відносини з поновлюваним працівником не припинилися, а виданий наказ про звільнення скасовується. Відповідно трудовий договір щераз не укладається;

3) якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Роботодавець повинен перед тим як звільнити, запропонувати працівнику усі вакантні посади (роботи) за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. Тому звільнення є можливим, якщо працівник відмовився від переведення або ж вільної вакансії немає.

Окрім цього є категорії працівників, які можуть бути звільнені тільки з обов'язковим працевлаштуванням. Так звільнення працівників молодше вісімнадцяти років у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (ст. 198 КЗпП України). Також у ст. 184 КЗпП України міститься заборона щодо звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

¹³³ Судова справа № 521/1892/18 від 17 червня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90111466>

Це правило поширюється і на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікунів (піклувальників) та прийомних батьків (ст. 186-1 КЗпП України).

Допускається звільнення без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Верховний Суд роз'яснив, що працівникові, якого звільнили з роботи або посади у зв'язку з незаконним засудженням або відсторонили від посади через незаконне притягнення до кримінальної відповідальності, мають поновити на попередній посаді або надати іншу рівноцінну роботу (посаду) на підставі статті 6 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури та суду» від 1 грудня 1994 р. № 266/94-ВР. Отже, в цьому випадку можна звільнити працівника, якого прийняли на його місце, за пунктом 6 статті 40 КЗпП України, крім випадків ліквідації підприємства, скорочення посади та якщо є інші причини, що перешкоджають поновленню працівника, скажімо, коли цю посаду обіймає вагітна жінка, жінка, що має дитину віком до трьох років, чи інший працівник, якого відповідно до законодавства не можна звільнити.

Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. (п. 7 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

Визначальним для застосування цієї підстави є засвідчення перебування працівника в такому стані.

Зокрема, згідно ст. 12 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15 лютого 1995 р. № 62/95-ВР зазначено, що 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. Встановлення наявності стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки щодо проведення медичного огляду (обстеження).

Пунктом 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» з подальшими змінами і доповненнями) судам роз'яснено, що вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за пунктом 7 частини першої статті 40 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку.

Вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вирокон суду, що набрав законної сили, чи

постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення. (п. 8 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

Форма власності та розмір викраденого, а також як саме вчинено викрадення при цьому не мають значення.

Факт викрадення, як підстава для звільнення, повинен визначатися такими умовами:

а) викрадення повинно бути вчинене за місцем роботи працівника;

б) факт викрадення повинно бути встановлено тільки вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення. Тобто відповідні винні дії, встановлені постановою про притягнення до адміністративної відповідальності, що набрала законної сили.

Таке звільнення є дисциплінарним. Тому відповідно до статті 148 КЗпП України трудовий договір може бути розірвано з зазначених підстав не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення за вчинення викрадення не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Таким чином, законодавством визначено вичерпний перелік засобів для встановлення доказів, що підтверджують факт викрадення майна роботодавця.

Призов або мобілізація роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду. (п. 9 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

У разі, якщо мова йде про призов чи вступ на військову службу роботодавця-фізичної особи, то підлягає застосуванню ч. 2 ст. 47 КЗпП України, яка передбачає, що у разі призову роботодавця - фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець - фізична особа повинен провести розрахунок з працівником, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

Встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. (п. 10 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

Встановлення випробування не обмежує трудових прав працівника. Проте він може бути звільнений з використанням спрощеної процедури, коли не потрібна згода профспілки на звільнення.

Невідповідність працівника займаній посаді не пов'язана з порушенням ним трудової дисципліни. Очевидно, що саме наслідки роботи працівника в період випробування мали б стати підставою для прийняття рішення роботодавцем про припинення з працівником трудового договору.

Відповідно до частин першої, другої статті 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про

прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

За змістом положення статті 27 КЗпП України строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

При цьому чинним трудовим законодавством не передбачена заборона або обмеження на продовження строку випробування після прийняття працівника на роботу, що дає право роботодавцю продовжувати випробування в межах визначеного статтею 27 КЗпП України строку шляхом видання наказу про продовження випробування позивача на зазначені посаді.

Отже якщо відповідного наказу немає, строк випробування продовжити не можна.

Положенням статті 28 КЗпП України визначено, що 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. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

Як зазначає Верховний Суд у своїй постанові від 22 січня 2020 р. у справі № 823/3540/14 у період випробувального терміну роботодавець з'ясовує професійні та ділові якості працівника, його здатності виконувати якісно і сумлінно свої обов'язки за трудовим договором. У разі якщо роботодавець в період випробування працівника прийде до негативного висновку щодо відповідності працівника роботі, яка йому доручається, він має право розірвати з працівником трудовий договір з причини незадовільного результату випробування. Прийняти таке рішення роботодавець має право в будь-який час протягом іспитового строку, в тому числі не чекаючи дня закінчення цього строку. При цьому, роботодавцеві надано право самостійно визначати, чи відповідає працівник роботі, на яку його прийнято. Висновок роботодавця про невідповідність працівника роботі має бути обґрунтованим і документально підтвердженим.¹³⁴

8.2. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіялу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його

¹³⁴ Судова справа № 823/3540/14 від 22 січня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87080064>

заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. (п.1 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті :

1) підстава застосовується тільки до обмеженої категорії працівників, що здійснюють керівні функції, а також тих осіб, які займають посаду з відповідною назвою, а й тих, які виконують відповідні обов'язки на момент вчинення одноразового грубого порушення та звільнення;

2) факт порушення трудових обов'язків працівником;

3) одноразовість порушення;

4) порушення є грубим.

Питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, у кожному конкретному випадку вирішується з урахуванням характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та яку завдано (або могло бути завдано) ним шкоду.

Як приклади одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків Верховний Суд називає, зокрема істотне порушення фінансової дисципліни; відмову допустити службових осіб контрольних органів до перевірки діяльності підприємства.

Водночас найвищий суд у системі судоустрою України вважає неможливим звільнення за пунктом 1 статті 41 КЗпП України, якщо порушення має тривалий, а не разовий характер. Наприклад, не дає підстав для звільнення за цією статтею послаблення керівником контролю за роботою підлеглих тощо.

Верховний Суд у судовій справі № 205/6984/16-ц від 19 лютого 2020 р. зазначив, що вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставинах справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення. Грубість порушення трудових обов'язків характеризуються характером дій чи бездіяльності працівника, істотністю наслідків порушення та формою вини. Право оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає конкретний трудовий спір.¹³⁵

Якщо порушення носить тривалий, а не разовий характер, зокрема, неналежне керівництво роботою ввіреного підрозділу, ослаблення контролю за

¹³⁵ Судова справа № 205/6984/16-ц від 19 лютого 2020 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/87888070>

роботою підлеглих працівників тощо, це не дає підстав для звільнення керівника за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

Аналіз наведених норм права дає можливість дійти висновку про те, що рішення про звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України можливе при наявності таких вимог: таке рішення застосовується до певних категорій працівників; при застосуванні вказаної статті закону необхідно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов'язків; таке порушення повинно бути одноразовим та грубим; рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа.

Як зазначив Верховний Суд (судова справа № 628/2371/18 від 22 січня 2020 р.) для звільнення за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України достатньо разового порушення керівним працівником своїх трудових обов'язків, але за умови, що таке порушення віднесене до розряду грубих, при цьому визначення ступеня тяжкості проступку належить до компетенції посадових осіб, які уповноважені призначати і звільняти керівних працівників.¹³⁶

Винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. (п.1-1 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті :

1) підстава застосовується тільки до керівників підприємства, установи, організації усіх форм власності

2) факт винних дій особи щодо несвоєчасної виплати заробітної плати чи нижче мінімального розміру встановленого Законом України «Про державний бюджет» на поточний рік.

Несвоєчасна виплата має місце коли порушені строки виплати заробітної плати, які передбачені ст. 115 КЗпП України. Зокрема, регулярність виплати визначається на локальному рівні, 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.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається Законом України «Про Державний бюджет України» на поточний рік.

Винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця. (п.2 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті:

¹³⁶ Судова справа № 628/2371/18 від 22 січня 2020 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/87453899>

1) певна категорія працівників, тобто, ця стаття застосовується не до всіх працівників, а лише до тих, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності;

2) наявність винних дій працівника, при цьому винні дії можуть бути вчинені як умисно, так і з необережності; і не завжди можуть бути негативні наслідки для роботодавця (наприклад, заподіяння йому матеріальної шкоди працівником);

3) змістом трудових обов'язків працівника є безпосереднє обслуговування грошових, культурних або товарних цінностей, що визначається посадовою інструкцією, тарифно-кваліфікаційними довідниками чи іншими нормативними актами;

4) винні дії працівника повинні давати підстави для втрати довір'я до нього.

5) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому не застосовується положення КЗпП України про дисциплінарну відповідальність працівника.

У п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що звільнення з підстав втрати довір'я суд може визнати обгрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають роботодавцю підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Оскільки законодавство не визначає переліку професій (посад), до яких можна застосувати цю підставу, то Верховний Суд вкотре зазначає, що вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати:

1) чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача;

2) чи носить виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. (постанова Верховного Суду від 25 січня 2021 р. у судовій справі № 296/4664/19).¹³⁷

Отже правова позиція Верховного суду ґрунтується на тому, основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, – це особи, які одержують їх під звіт. (постанова Верховного Суду від 30 січня

¹³⁷ Судова справа № 296/4664/19 від 25 січня 2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94417588>

2019 р. у судовій справі № 344/9143/17).¹³⁸ Також заслуговує на увагу наукові обґрунтування вищої судової влади і у інших постановках. Зокрема, у судовій справі № 320/7547/17 від 20 березня 2019 р. зазначено, що особи, які безпосередньо їх обслуговують, це переважно особи, які займаються прийманням, збереженням, транспортуванням і розподілом матеріальних цінностей, наприклад, продавці, касири, завідувачі базами тощо. Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. За загальними правилом такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів.¹³⁹

Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. (п.3 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті:

- 1) певна категорія працівників, тобто, ця стаття застосовується не до всіх працівників, а лише до тих, які виконують виховні функції;
- 2) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому не застосовується положення КЗпП України про дисциплінарну відповідальність працівника;
- 3) вчинення аморального проступку, яке підтверджене фактичними даними і є несумісним з продовженням роботи.

У п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п.3 ст.41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

При цьому Верховний Суд зазначає, що при цьому потрібно керуватися положеннями Закону України «Про освіту» та Закону України «Про вищу освіту». Тобто коло осіб обмежується учасниками освітнього процесу а саме мова йде про педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. При цьому верховна судова влада вкотре обґрунтовує, що трудове законодавство не визначає поняття аморального проступку. Таке визначення є оціночною категорією. Аморальним проступком є винне діяння, що суперечить

¹³⁸ Судова справа № 344/9143/17 від 30 січня 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79516621>

¹³⁹ Судова справа № 320/7547/17 від 20 березня 2019 року URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80715953>

загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. (постанова Верховного Суду від 3 лютого 2021 р. у судовій справі № 522/24585/17).¹⁴⁰

Перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи. (п.4 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті:

1) виконання вимог спеціального закону в частині встановлення обмежень щодо прямого підпорядкування близьких осіб – Закону України «Про запобігання корупції»;

2) якщо неможливо перевести працівника (відповідну особу або близьку їй особу) за його згодою на іншу роботу в місячний строк з моменту виникнення обставин на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

3) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому не застосовується положення КЗпП України про дисциплінарну відповідальність працівника.

4) працівником, який підлягає звільненню є особа, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», вичерпний перелік яких містить ч.1 ст. 3 цього акту або його близький родич.

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч.4 ст. 41 КЗпП України).

Статтею 1 Закону України «Про запобігання корупції» визначено, що пряме підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

У цій ж статті виписане коло осіб, що належить до близьких родичів. Зокрема, це члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 цього Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

Якщо стисло, то таким суб'єктом є особа, що уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та прирівняна до них; кандидат на пост Президента України та кандидат у народні депутати України,

¹⁴⁰ Судова справа № 522/24585/17 від 3 лютого 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95067115>

zareєстрований в порядку, встановленому законом. В загальному це суб'єкти публічного права. Проте до них також належать особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, установою, організацією, - у випадках, передбачених цим Законом.

При цьому ст. 27 цього спеціального закону встановлює умови та порядок застосування п.4 ч.1. ст. 41 КЗпП України. Тут передбачено особи, зазначені у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. В загальному це особи особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Винятком з визначеного правила є такі категорії працівників :

1) народні засідателі і присяжні;

2) близькі особи, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи, крім випадків прийняття близької особи на роботу помічником-консультантом народного депутата України, помічником-консультантом депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим, помічником-консультантом депутата місцевої ради;

3) особи, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

Також у разі виникнення такого прямого підпорядкування відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. І лише, коли в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції». (п.4-1 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті:

1) виконання вимог спеціального закону в частині запобігання та врегулювання конфлікту інтересів – Закону України «Про запобігання корупції»;

2) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому не застосовується положення КЗпП України про дисциплінарну відповідальність працівника.

3) звільнення розглядається як крайній засіб врегулювання постійного конфлікту інтересів, коли не можливо врегулювати його в інший спосіб, які визначені ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції»;

4) працівником, який підлягає звільненню є особа, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», вичерпний перелік яких містить ч.1 ст. 3 цього акту.

Керуючись положеннями статтею 1 Закону України «Про запобігання корупції», яка містить визначення понять реального та потенційного конфлікту інтересів, Верховний Суд у своїй постанові від 29 вересня 2021 р. у судовій справі № 750/10411/19 зазначив, що потенційний конфлікт інтересів, як і реальний конфлікт інтересів має три складові: перша складова - це наявність у особи повноваження, які можуть бути використані для задоволення приватного інтересу; друга складова - це наявність у особи приватного інтересу в тій сфері, в якій він виконує зазначені вище повноваження; третя складова - це ризик впливу приватного інтересу державного службовця на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених обов'язків та повноважень в майбутньому.¹⁴¹

Статтею 29 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів. Згідно з нормами цієї статті зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи.

При цьому відповідно до ч. 2 ст.34 цього спеціального закону, звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Припинення повноважень посадових осіб. (п.5 ч.1. ст. 41 КЗпП України).

Умови застосування статті:

1) наявність рішення роботодавця в особі його вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників про припинення повноважень відповідної посадової особи, яке повинна передувати його звільненню за трудовим законодавством;

2) працівником, який підлягає звільненню є посадовою особою;

3) не завжди є заходом дисциплінарного стягнення, що підлягає застосуванню положення КЗпП України про дисциплінарну відповідальність працівника.

¹⁴¹ Судова справа № 750/10411/19 від 29 вересня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100141423>

Єдиного визначення посадової особи у законодавстві немає. Тому Верховний Суд вважає за необхідним застосовувати роз'яснення Державної інспекції України з питань праці надала від 24 липня 2014 року, згідно з якими до категорії «посадові особи» у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП України можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», у статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України. Поняття «посадова особа» розкрито і в Господарському кодексі України щодо посадових осіб підприємств, у тому числі заснованих на державній формі власності (державних підприємств). (постанова Верховного Суду від 22 грудня 2021 р. у судовій справі № 766/1211/20).¹⁴²

Також визначення «посадова особа» містять і є окремі спеціальні закони. Зокрема, у відповідно до ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства» до посадових осіб органів акціонерного товариства належать фізичні особи - голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства.

Випадки обов'язкового розірвання трудового договору роботодавцем.

Відповідно до ст. 41 КЗпП України роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Зазначимо, що єдиного визначення посадової особи у законодавстві немає, доцільно керуватися тими, які були згадані при розгляді питання припинення повноважень посадової особи.

Також відповідно до змісту ст. 45 КЗпП України на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому працівник має 2 тижні, щоб оскаржити рішення і суду з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

8.3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Право на працю не є водночас обов'язком, тому працівник вправі припинити трудові відносини з роботодавцем у будь-який час шляхом подання заяви про звільнення з роботи за власним бажанням. Така заява оформлюється працівником письмово власноруч у довільній формі. Для

¹⁴² Судова справа № 766/1211/20 від 22 грудня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221174>

роботодавця заява працівника є підставою для видання наказу про звільнення працівника в установлені законом або погоджені сторонами трудового договору строки тільки з підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника з вказівкою на ст. 38 (якщо трудовий договір укладений на невизначений строк) чи ст. 39 (якщо трудовий договір є строковим) КЗпП України.

Зокрема, якщо трудовий договір укладений на невизначений строк, то працівник може розірвати трудовий договір шляхом подання заяви роботодавцю про звільнення з роботи за власним бажанням. При цьому встановлений двотижневий термін для письмового попередження роботодавця. Тобто працівник, який має намір припинити трудові відносини повинен розуміти, що подання заяви автоматично не звільняє його від обов'язку працювати і надалі в межах зазначеного двотижневого строку.

Однак, якщо працівник вказує у заяві поважну причину, яка не дає можливості продовжувати особі виконувати свої трудові обов'язки, то він може вимагати розірвання трудового договору у визначений ним строк.

Невичерпний їх перелік передбачений ст. 38 КЗпП України. До них належать :

- 1) переїзд на нове місце проживання;
- 2) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- 3) вступ до навчального закладу;
- 4) неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- 5) вагітність;
- 6) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;
- 7) догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи;
- 8) вихід на пенсію;
- 9) прийняття на роботу за конкурсом, а також з інші поважні причини.

Важливі висновки щодо строку для звільнення були наведені Верховним Судом у постанові від 30 червня 2021 р. у судовій справі № 308/14313/19. Зокрема, тут зазначено, що «за змістом статті 38 КЗпП України право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням кореспондує обов'язку роботодавця звільнити його з роботи з наведеної підстави. При цьому сторони трудового договору мають право домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку, навіть якщо відсутні поважні причини. Якщо підприємство домовилося з працівником про звільнення «не за угодою сторін», а «за власним бажанням», то датою такого звільнення може бути будь-який день, зокрема день написання заяви про звільнення. Водночас, якщо роботодавець не погоджується зі звільненням працівника з роботи у строк, у який просить працівник, то за відсутності поважних причин, він за правилами

статті 38 КЗпП України має дотриматися відповідного двотижневого строку попередження.¹⁴³

Право визначати строки припинення трудового договору належить працівнику у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Зокрема, Верховний Суд зазначає, що при незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися. (постанова Верховного Суду від 21 лютого 2020 р. у справі № 520/16912/15-ц).¹⁴⁴

Отже, якщо в працівника немає поважної причини для звільнення з власним бажанням, то узгодження дати звільнення має відбуватися за взаємною згодою сторін трудового договору в межах двотижневого строку після подання працівником заяви. Відтак звільнення роботодавцем працівника раніше спливу двотижневого строку попередження забороняється, якщо не було досягнуто згоди між сторонами щодо строку звільнення або ж строк не був визначений працівником у заяві зі зазначенням поважної причини.

Такі вимоги встановлені на виконання положень ч. 2 ст. 38 КЗпП України. Тут передбачено, що 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 в укладенні трудового договору.

З цього можемо зробити висновок, що працівник може вчинити активну дію – як-от подати заяву про відкликання заяви про звільнення тільки до спливу двотижневого строку, який передбачений для попередження роботодавця про звільнення так і пасивну – фактивно продовжувати виконувати свої трудові обов'язки. При цьому мова йде як про усне так і письмове відкликання заяви про звільнення за власним бажанням. (постанова Верховного Суду від 20 травня 2020 р. у судовій справі № 279/3334/17-ц).¹⁴⁵

Якщо ж трудовий договір є строковим, то підлягає застосуванню положення ст. 39 КЗпП України. Зокрема, строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Відтак, з огляду на положення ст. 39 КЗпП України, без наявності поважних причин не можна розірвати строковий трудовий договір. Проте зі

¹⁴³ Судова справа № 308/14313/19 від 30 червня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98368025>

¹⁴⁴ Судова справа № 520/16912/15-ц від 21 лютого 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87793765>

¹⁴⁵ Судова справа № 279/3334/17-ц від 20 травня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89508953>

змістом постанови Верховного Суду від 22 серпня 2019 р. по судовій справі № 127/10361/18.¹⁴⁶ впливає, що ч. 1 ст. 38 КЗпП України вказує не лише на поважність причин для звільнення, але і встановлює вимогу дотримання двотижневого строку для попередження роботодавця. Тобто працівник може розірвати і строковий трудовий договір у будь-який час.

Щоправда, у більшості випадків судами робиться акцент на окремій нормі, яка регулює розірвання працівником строкового трудового договору. Також у п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 передбачено, що відповідно до ст. 39 КЗпП працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч. 1 ст. 38 КЗпП).

Отже єдиного трактування ст. 38 КЗпП України немає, що потребує подальшого її доопрацювання законодавцем.

Питання для самоконтролю:

1. Чому однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є зміни в організації виробництва і праці, якщо ця ж підстава є причиною зміни умов праці працівника. Чи не вбачаєте у цьому колізію правових норм?

2. Чому трудове каліцтво та професійне захворювання працівника не дають можливість роботодавцю розірвати трудові відносини?

3. Чи є законодавчі підстави звільнення працівника у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу?

4. Назвіть підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку порушення працівником трудової дисципліни?

5. Які роль відіграє вибоний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у випадку звільнення працівника?

6. Спробуйте відшукати у чинному трудовому законодавстві додаткові підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця для окремих категорій працівників?

7. За яких обставин заборонено звільняти працівника?

8. У чому, на Вашу думку, полягає обов'язкове працевлаштування окремих категорій працівників у разі їх звільнення?

9. Чому законодавець передбачив різні підстави звільнення працівників з власної ініціативи, з якими укладені строкові та безстрокові трудові договори?

10. З яких причин працівник не повинен відпрацьовувати два тижні після повідомлення працівника про своє майбутнє звільнення?

11. Сформулюйте підстави та порядок відкликання працівником раніше поданої ним заяви про звільнення?

¹⁴⁶ Судова справа № 127/10361/18 від 22 серпня 2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83870449>

РОЗДІЛ 9. РОБОЧИЙ ЧАС

9.1. Поняття, ознаки та структура робочого часу

Робочий час розглядається як один з інститутів трудового права. Поняття «робочий час» визначено лише в деяких законодавчих актах щодо окремих категорій працівників.

Наприклад, відповідно до п. 2 Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України, які затверджені наказом Міністерства транспорту України від 2 квітня 2002 р. № 219 робочий час - час протягом якого екіпаж повітряного судна зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

В загальному окреслено поняття робочого часу у ст. 2 Конвенції МОП №30 « Про регулювання робочого часу в торгівлі і установах» від 28 червня 1930 р. № 30 визначає робочий час як проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця.

У листі Міністерства праці та соціальної політики України «Про режим роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку» від 22 червня 2007 р. акцентується, що робочий час - це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором. Також узагальнюється зміст ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і зроблено висновок, що режим роботи, тривалість робочого часу встановлюються роботодавцем самостійно у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною та галузевою угодами.

Верховний Суд у своїй постанові №588/139/17 від 10 квітня 2019 р. виходить з того, що робочий час - це час, протягом якого працівник відповідно до трудового, колективного договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки.¹⁴⁷

У судовій практиці характерною ознакою робочого часу виділяють її приналежність до календарного періоду (день, неділя, місяць). Зокрема, суд у судовій справі № 2-180 від 30 вересня 2010 р. визначає робочий час як відрізок календарної дати протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього розпорядку, графікам роботи або умовами трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.¹⁴⁸

Однак робочим часом є не тільки час, протягом якого працівник виконує трудові обов'язки, але й періоди, які, відповідно до закону чи інших нормативних правових актів, віднесені до робочого часу і теж оплачуються.

¹⁴⁷ Судова справа №588/139/17 від 10 квітня 2019 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/81360214>

¹⁴⁸ Судова справа № 2-180 від 30 вересня 2010 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/11493823>

Передусім такими періодами є перерви в роботі, що надаються працівникам відповідно до норм КЗпП України.

До них належать :

- 1) перерви в роботі для обігрівання і відпочинку (ст. 168 КЗпП України);
- 2) перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП України);
- 3) приймання їжі протягом робочого часу;
- 4) інші види перерв, які передбачені чинним законодавством. (перерви санітарно-оздоровчого призначення).

У цих випадках працівник фактично не виконує трудові обов'язки, але знаходиться у розпорядженні роботодавця та не має можливості використовувати цей час на власний розсуд.

Разом з тим періоди, які можуть включатися у робочий час можуть визначатися також колективним договором.

Наприклад, колективний договір може регулювати питання так званого «вимушеного перебування працівника на роботі», поняття якого діючим законодавством не визначено. Зокрема, суд в процесі дослідження локального законодавства підприємства дійшов висновку, що колективний договір передбачає, що час затрачений працівником саме на отримання наряду, переодягання, миття в лазні не повинен у сукупності перевищувати однієї години протягом робочої зміни зараховується до часу перебування на підприємстві. В разі незабезпечення роботодавцем виконання цих операцій працівником протягом одного часу під час робочої зміни, на нього покладається обов'язок з оплати перевищення вимушеного перебування працівника на підприємстві виходячи з його тарифної ставки.¹⁴⁹

Підсумуємо, що робочий час можна розглядати як обмежена за часом календарна дата, коли працівник перебуває у розпорядженні роботодавця на умовах та порядку, визначеного трудовим договором, колективним договором або законодавством та не має можливості такий відрізок часу використовувати на власний розсуд.

Робочий час є істотною умовою трудового договору, яку можна характеризувати через такі чотири категорії :

- 1) структура (склад) робочого часу;
- 2) тривалість робочого часу;
- 3) режим робочого часу;
- 4) облік робочого часу.

Усі ці складові визначаються :

- трудовим законодавством щодо окремих категорій працівників;
- локальними актами (Правилами внутрішнього трудового розпорядку (графіками змінності) і (або) колективним договором.

Структура (склад) робочого часу – це усі періоди, які на умовах та порядку визначених трудовим і (або) локальним законодавством складають у сукупності робочий час працівника.

¹⁴⁹ Судова справа № 210/3440/17 від 21 лютого 2019 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80016686#>

Так відповідно до п. 2.1 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, яке затверджене наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 7 червня 2010 р. №340 передбачені такі періоди як а) змінний період керування; б) підготовчо-заключний період; в) час простоїв не з вини водія; г) час простоїв (у пунктах навантаження та розвантаження вантажів, у місцях посадки та висадки пасажирів) г) час проведення медичних оглядів водія перед виїздом на маршрут (у рейс) та після повернення; д) час проведення робіт з усунення технічних несправностей транспортного засобу на маршруті (у рейсі); е) час охорони транспортного засобу з вантажем або без нього під час стоянки на кінцевих та проміжних пунктах при здійсненні міжміських перевезень у разі, якщо такі обов'язки передбачені трудовим договором, укладеним з водієм; є) половина часу, передбаченого завданням на рейс міжміського сполучення, при роботі двох водіїв на транспортному засобі, обладнаному спальним місцем; ж) інший час, передбачений законодавством України.

Особливі складові робочого часу встановлено для екіпажів повітряних суден (п.3 Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України).

Також вирізняється специфікою робочий час педагогічних працівників. Зокрема, відповідно до ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Робочий час наукового працівника включає час виконання ним наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Робочий час педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків.

Відповідно до п. 65 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, яка затверджена наказом Міністерства освіти України від 15 червня 1993 р. № 102 короткі перерви, передбачені між уроками, заняттями, лекціями, є робочим часом педагогічного працівника. Тривалість уроків і перерв встановлюється відповідно до положення про навчальний заклад.

До складу робочого часу може також входити чергування вдома, правове регулювання якого відбувається загалом на локальному рівні з дотриманням положень радянського ще правового акту, а саме постанови Секретаріату ВЦРПС від 2 червня 1954 р. №233 «Про чергування на підприємствах і в установах», яка діє в Україні в частині, яка не врегульована законодавством України.

Відповідно до п. 5.1. наказу Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства охорони здоров'я України від 6 червня 2001 р. №161/137 «Про впорядкування та затвердження Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» лікарі та фахівці з базовою та неповною вищою медичною освітою закладів охорони здоров'я, які

зайняті наданням медичної допомоги населенню, у т.ч. екстреної, можуть залучатися до чергування вдома.

Водночас не входить до складу робочого часу час проїзду від місця проживання і назад (хоча б і на транспорті підприємства), час на дорогу від прохідної до робочого місця, на перевдягання перед початком і після закінчення робочого дня (зміни), на реєстрацію приходу на роботу та припинення роботи. Варто погодитися з таким науковим підходом, оскільки він цілком відповідає сучасній судовій практиці, яка склалася. Однак додамо, що такі положення, як видається, можна вносити у локальне законодавство роботодавця.

У КЗпП України визначено певні випадки, коли певний часовий проміжок обліковується як робочий час працівника. Зокрема, це :

1) простій;

Згідно ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

2) теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві в робочий час (ст. 204 КЗпП України);

3) дні відрядження, включаючи дні вибуття та прибуття у відрядженні (відповідно до змісту ст. 121 КЗпП України).

Тривалість робочого часу за своїм змістом є часовим проміжком (нормою робочого часу) у визначеній структурі (складі) робочого часу.

Норма робочого часу це встановлена законом, колективним або трудовим договором для даного працівника тривалість його робочого часу за визначений календарний період день, неділя, місяць.

Норма робочого часу є індивідуальною для кожного працівника та визначається відпрацьованими :

1) робочими годинами відповідно до графіку змінності або правил внутрішнього трудового розпорядку;

2) робочими тижнями (при п'ятиденному чи шестиденному робочому тижні).

Згідно ст. 50, 52 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу за максимальну норму тривалості робочого часу.

Робочий день це тривалість робочого часу, який вимірюється в годинах й хвилинах протягом доби.¹⁵⁰

За тривалістю робочий час відповідно до норм КЗпП України поділяють :
- нормальний (зазвичай з 9 години ранку до 18 години вечора);

¹⁵⁰ Судова справа № 2-180 від 30 вересня 2010 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/11493823>

- скорочений (коли працівник працює менше щотижневої норми робочого часу, але отримує повний розмір заробітної плати);
- неповний (коли працівник працює менше щотижневої норми та отримує заробітну плату за фактично-відпрацьований час).

Зазначимо, що певний часовий проміжок доби характеризується поняттям «нічний час», який регламентований загалом ст. 54, 55 та 108 КЗпП України.

Зокрема, нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. Нічна праця скорочується на одну годину, за винятком праці тих працівників, для яких законодавством встановлено скорочений робочий час.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Є категорії працівників, яких заборонено залучати до нічної роботи. До них законодавство відносить :

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) інші категорії працівників, передбачених законодавством.

За змістом ст. 172 КЗпП України особа з інвалідністю може працювати у нічний час за її згодою та за умови, якщо це не суперечить медичним рекомендаціям. Такі обмеження можуть бути встановлені медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) у індивідуальній програмі реабілітації. (ч. 4 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ).

Громадяни похилого віку також можуть бути залучені до роботи в нічний час тільки з їхньої згоди і за умови, якщо це не протипоказано їм за станом здоров'я. (ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12. 1993 р. № 3721-ХІІ, громадяни похилого віку.

При цьому письмової форми згоди щодо роботи у нічний час у законодавстві не передбачено.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. (ст. 175 КЗпП України).

Перелік цих галузей і видів робіт зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час мав би затвердити Кабінет Міністрів України, однак до сих пір відповідна постанова не прийнята.

Встановлені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Залучення до роботи у нічний час громадян похилого віку можливе тільки за їх згодою і за умови, що це не протипоказано їм за станом здоров'я. (ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ). За змістом ст. 10 цього закону ці гарантії поширюються на осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про

загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також осіб, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. (ст. 108 КЗпП України)

Облік робочого часу передбачає фіксацію тривалості робочого часу працівника.

В залежності від тривалості періоду, який береться за основу обліку робочого часу облік робочого часу є таких видів :

- 1) щоденний;
- 2) щотижневий;
- 3) підсумований.

Роботодавець повинен вести фіксацію робочого часу (наприклад, заповнювати таблиць обліку робочого часу) для нарахування працівнику заробітної плати за відпрацьовану норму робочого часу.

Зазвичай за основу обліку робочого часу використовують типову форму первинної облікової документації зі статистики праці № П-5 «Табель обліку використання робочого часу», затверджену наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489). У разі потреби можна застосовувати й іншу форму Табеля, але при цьому обов'язковим є наявність первинного обліку показників щодо використання робочого часу, явок та неявок працівників, які визначено формами державних статистичних спостережень з праці (лист Державної служби статистики від 12 січня 2012 р. № 9/4-10/9).

Зазначимо, що при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на власний розсуд, якщо інше не визначено трудовим договором. (ст. 60-2 КЗпП України). При цьому особливості порядку та умов його обліку роботодавцем не встановлено.

Режим робочого часу – це перерозподіл норми робочого часу, яка встановлена трудовим і (або) локальним законодавством. Режим не змінює загальну тривалість робочого часу, а лише перерозподіляє робочі години.

Розрізняють такі режими робочого часу :

- п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень;
- гнучкий графік роботи;
- поділ робочого дня на частини;
- вахтовий метод організації робіт.

Розглянемо на прикладі, як в сукупності застосовується категорія (робочий час). Працівник обіймає посаду вчителя загально-освітньої школи, і до складу робочого часу зараховують перерви між уроками. Отже залишити своє робоче місце протягом цього часу є порушенням трудової дисципліни. Вчитель належить до педагогічних працівників і тривалість робочого часу для них є скороченою на законодавчому рівні до 36 годин на тиждень. Загалом для даної категорії працівників застосовується п'ятиденний робочий тиждень і як виняток, на умовах визначених локально, може встановлюватися підсумований

облік робочого часу. Облік робочого часу веде роботодавець (тобто директор школи) у спосіб та у порядку, визначеного локальними актами.

Варто також наголосити, що робочий час вважається умовою трудового договору, без погодження якої відносини найманої праці об'єктивно виникнути не можуть.

Зокрема, працівник не може приступити до виконання своєї трудової функції за трудовим договором, якщо він не ознайомлений принаймні з часом початку та закінченням роботи.

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності. Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). (ст. 58-59 КЗпП України).

Згідно ст. 57 КЗпП України час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством. Для окремих категорій працівників тривалість зміни встановлена законодавчо. Наприклад, у разі підсумованого обліку робочого часу водія нормальна тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 10 годин. (п.2.3 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса).

Разом з тим, зазначимо, що якщо роботодавцем є фізична особа і в неї немає Правил внутрішнього трудового розпорядку (графіку змінності), то графік щоденної роботи визначається у письмовому трудовому договорі.

Зміна робочого часу з ініціативи роботодавця допускається лише у випадку змін в організації виробництва та праці, про що роботодавець має попередити працівника не пізніше ніж за 2 місяці.

Протягом робочого часу роботодавець має право вимагати від працівника виконання трудових обов'язків і дотримання внутрішнього трудового розпорядку. У випадку порушення працівником протягом робочого часу своїх трудових обов'язків, роботодавець вправі застосувати до нього дисциплінарне стягнення.

Порушення умови про робочий час (наприклад, прогул – відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня без поважних причин) є підставою звільнення працівника з ініціативи роботодавця. (ст. 40 КЗпП України).

У країнах Європейського Союзу правова регламентація робочого часу відбувається за допомогою Директиви Європейського парламенту та Ради №2003/88ЕЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 04.11.2003 р. Тут робочий час визначений як будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, і виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики.

В межах тлумачення трудового права Європейського Союзу, у тому числі на предмет відповідності національного законодавства Директиві Європейського парламенту та Ради №2003/88ЕЕС за позовами громадян держав Європейського

Союзу, судовою практикою Суду Європейського Союзу були вироблені декілька важливих правових позицій.

Розглянемо деякі з них.

1) Для працівників, які не мають постійного або звичайного місця роботи, час, витрачений тими працівниками, які подорожують щодня між їхніми будинками та приміщеннями першого і останнього клієнтів, призначених їхнім роботодавцем відноситься до робочого часу. (Рішення Суду ЄС, Справа С-266/14 від 10 вересня 2015 р.)¹⁵¹

2) Час, який працівник витрачає вдома і повинен відповідати на виклики свого роботодавця протягом 8 хвилин, дуже обмежує можливості для інших видів діяльності, повинен розглядатися як «робочий час». (Рішення Суду ЄС, Справа С-518/15 від 21 лютого 2018 р.)¹⁵²

3) Кожен роботодавець повинен фіксувати робочий час працівника. (Рішення Суду ЄС, Справа С-55/18. від 14 травня 2019 р.)¹⁵³

Правові підстави використання соціальними мережами у робочий час працівника було предметом розгляду Європейським Судом з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» від 12 січня 2016 р. Тоді позов працівника не був задоволений. Однак справа була переглянута ще раз у 2018 році в порядку апеляційного провадження і вирішена на користь звільненої з роботи особи.

Отже робочий час можна розглядати як календарний період, протягом якого працівник перебуває у розпорядженні роботодавця на умовах та порядку, визначеного трудовим договором, колективний договір або законодавством та не має можливості його використовувати на власний розсуд.

Режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку встановлюються роботодавцем самостійно у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною та галузевою угодами.

9.2. Нормальний, скорочений та неповний робочий час

Нормальний робочий час.

Відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальний робочий час не може перевищувати 40 годин в тиждень.

Проте норма щотижневого робочого часу може бути зменшена при укладенні колективного договору для відповідного підприємства. У цьому випадку такий робочий час не вважається за законодавством України скороченим.

¹⁵¹ Рішення Суду ЄС, Справа С-266/14 від 10 вересня 2015 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560593785918&uri=CELEX:62014CA0266>

¹⁵² Рішення Суду ЄС, Справа С-518/15 від 21 лютого 2018 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560593785918&uri=CELEX:62015CA0518>

¹⁵³ Рішення Суду ЄС, Справа С-55/18. від 14 травня 2019 р. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560593785918&uri=CELEX:62018CJ0055>

Якщо працівник одночасно працює у декількох роботодавців (наприклад, на умовах сумісництва), то загалом загальна тривалість його робочого часу не повинна перевищувати 40-годинну норму.

Виняток встановлений тільки для працівників державних підприємств, установ та організацій. Згідно п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» передбачено, що тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Працівник виконує свою щоденну норму тривалості робочого часу за графіком п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня, який визначає кількість робочих та вихідних днів у тижні.

Відповідно п'ятиденний робочий тиждень має два вихідні дні (субота та неділя), а шестиденний – лише один вихідний.

У ст. 52 КЗпП України передбачено, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності.

При цьому шестиденний робочий тиждень може встановлюватися тільки тоді, коли за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним.

Законодавчо встановлено і граничну норму щоденної роботи при шестиденному робочому тижні нормального та скороченого робочого часу, а саме :

- 7 годин при тижневій нормі 40 годин;
- 6 годин при тижневій нормі 36 годин;
- 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Стосовно п'ятиденного робочого тижня аналогічні законодавчі обмеження не передбачені. Відтак тривалість щоденної роботи за такого графіку роботи встановлюється з дотриманням встановленої щотижневої тривалості робочого часу. Як видається, за основу розподілу норми часу можна використати рекомендації, які подані в постанові Кабінету Міністрів України від 10 грудня 1993 р. №1010 «Про тривалість робочого дня для працівників органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування». Тут рекомендовано встановити для працівників таку тривалість роботи по днях тижня: понеділок, вівторок, серeda, четвер - по 8 годин 15 хвилин, п'ятниця - 7 годин; вихідні дні - субота і неділя.

Відтак розподіл норми робочого тижня відбувається з дотриманням припису ст. 53 КЗпП України, що напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Також тривалість роботи скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів (вичерпний перелік яких визначений у ст. 73 КЗпП України), окрім працівників, які працюють за скороченим робочим часом,

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем разом з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Скорочений робочий час.

Згідно змісту ст. 51 КЗпП України скорочену тривалість робочого часу можна поділяти на 2 види :

- 1) обов'язкова (за законодавством України);
- 2) не обов'язкова (у колективному договорі).

Зокрема, законодавчо визначена категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний встановити скорочений робочий час. Таке положення можна розглядати як гарантію охорони праці окремих працівників, тому оплата праці не зменшується.

Так, відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) неповнолітнім працівникам :

36 годин на тиждень - від 16 до 18 років;

24 години на тиждень - від 15 до 16 років (та учням віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул).

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої робочої норми для неповнолітніх осіб відповідного віку;

2) працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Це означає, що конкретна норма скороченої тривалості робочого часу (може бути 31, 32 год. і тд.) встановлюється колективним договором на підставі

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. №163. Тобто залежить від професії, посади, яку обіймає працівник з шкідливими умовами праці, або у якому цеху чи на виробництві особа працює.

Важливо зазначити, що право на скорочену тривалість робочого часу у працівника виникає лише тоді, коли його робочого місце віднесене до категорії із шкідливими умовами праці за результатами атестації робочих місць за умовами праці. (Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1.08.1992 р. № 442. Порядок застосування вищевказаного Переліку передбачений наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» від 23.01. 2001 р. № 122.

До того ж працівник вправі вимагати проведення атестації його робочого місця на предмет наявності шкідливих умов праці, які дають право на скорочений робочий тиждень відповідно до Переліку.

З аналізу судової практики вбачається, що встановлення за результатами атестації факту наявності шкідливих умов праці, що дають право на скорочений робочий тиждень згідно з Переліком, означає, що працівник, який одержав із дня належного оформлення результатів атестації право на скорочений робочий тиждень, хоча відповідна робота й не включена до колективного договору як така, що дає право на скорочений робочий тиждень. (наприклад, судова справа №490/10385/16-ц від 18 серпня 2017 р.¹⁵⁴).

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших працівників, яких не має в зазначеному переліку).

Наприклад, норми робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319.

Скорочений робочий час (тривалістю 36 годин на тиждень) встановлено для осіб з інвалідністю I і II груп, що працюють на підприємствах, у цехах та на ділянках, призначених для використання праці цих осіб. (п.6 постанови Ради Міністрів СРСР "Про заходи щодо подальшого вдосконалення використання праці пенсіонерів і інвалідів у народному господарстві і пов'язаних з цим додаткових пільгах").

Скорочений робочий час може бути встановлено також у колективному договорі для будь-яких категорій працівників. Тільки у цьому випадку скорочена тривалість робочого часу розглядається як пільга, що надається працівнику за кошти підприємства.

Відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

У п. 6 ст. 69 Господарського кодексу України передбачено, що підприємство самостійно встановлює для своїх працівників скорочений робочий день та інші пільги.

Відтак роботодавець зобов'язаний установити працівнику скорочений робочий час у випадках, якщо це передбачено:

- 1) чинним законодавством про працю України;
- 2) колективним договором, укладеним на підприємстві.

Важливо, що робота на умовах скороченого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Неповний робочий час регламентований ст. 56 КЗпП і може встановлюватись як під час укладення трудового договору так і згодом для будь-якого працівника.

Основна відмінність від скороченого робочого часу у тому, що при неповній тривалості робочого часу оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

¹⁵⁴ Судова справа №490/10385/16-ц від 18 серпня 2017 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68429765>

За способом встановлення його можна поділити на 2 види:

- 1) за угодою сторін;
- 2) на вимогу працівника;
- 3) з ініціативи роботодавця.

В залежності від структури неповної тривалості робочого часу розрізняють неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Угода сторін передбачає взаємне волевиявлення як працівника так і роботодавця (наприклад, заява працівника довільної форми та відповідний наказ роботодавця). Доцільно вказати в заяві строк переведення або приурочити тривалість норми неповного робочого часу до певної обставини. Це необхідно для того, щоб мати можливість згодом повернутися на попередні умови праці.

Також у заяві потрібно вказати бажаний графік роботи. Це неповний робочий тиждень (скорочуються кількість робочих днів у тижні), неповний робочий день (скорочується кількість годин протягом робочого дня) або їх поєднання (наприклад 2 робочі дні в тиждень по дві години щодня)

У випадку, коли неповний робочий час встановлюється на вимогу працівника роботодавець зобов'язаний на підставі його заяви видати відповідний наказ.

КЗпП України визначає такі категорії працівників. До них належить :

- 1) вагітна жінка (ст. 56 КЗпП України);
- 2) жінка, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням (ст. 56 КЗпП України);
- 3) жінка, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (ст. 56 КЗпП України);
- 4) батьки, які виховують дітей без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), прийомні батьки (ст. 186-1 КЗпП України);
- 5) особа з інвалідністю (ст. 172 КЗпП України).

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про відпустки» на умовах неповного робочого часу за бажанням можуть працювати особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. До них належать такі : батько (мати) дитини, родич, що здійснює фактичний догляд за дитиною (бабуся, дідусь тощо), усиновлювач, опікун, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

На прохання працівника похилого віку роботодавець може встановити йому неповний робочий день або неповний робочий тиждень. (ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ). За змістом ст. 10 цього закону ці гарантії поширюються на осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також осіб, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

При змінах в організації виробництва і праці (це є зміною істотних умов праці) неповний робочий час може бути встановлений також за ініціативою

роботодавця. Відповідно до статті 32 КЗпП про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У разі незгоди працівника на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Важливо, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Зазначимо, що згідно ст. 265 КЗпП України оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час передбачає сплату штрафу роботодавцем (юридичною та фізичною особою - підприємцем, який використовує найману працю) у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження.

9.3. Підсумований облік робочого часу

Відповідно до ст. 61 КЗпП України на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51 КЗпП України).

За змістом ч.3 ст. 60 КЗпП України підсумований облік робочого часу може застосовуватися при гнучкому режимі роботи.

Однак законодавством окреслена лише сфера застосування підсумованого обліку робочого часу без вказівки на категорії працівників та обов'язковість його введення.

Також застосовуються Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, які затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 року № 138. З них вбачаються такі основні положення :

1) за відсутності виборного органу первинної профспілкової організації питання встановлення підсумованого обліку робочого часу може вирішуватися у колективному договорі відповідно до ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди";

2) розробка та затвердження графіків роботи (змінності).

Такий графік є своєрідним планом, тому розробляється заздалегідь на весь обліковий період з дотриманням вимоги, що тривалість робочого часу за обліковий період не перевищуватиме нормального числа робочих годин, які встановлені ст. 50 та 51 КЗпП України. Такі графіки розробляються

роботодавцем і погоджуються з профспілками, а в разі їх відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі.

Важливо, що графіки роботи (змінності) доводяться до відома працівників не пізніше ніж за місяць до їх введення (п. 13 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій № 213). Однак для водіїв колісних транспортних засобів цей строк обмежений двома тижнями. (п.2.5 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів).

Типової форми складення графіку роботи (змінності) немає. Однак визначення цього поняття подають окремі законодавчі акти. Зокрема, графік роботи (змінності) – документ, який визначає початок та кінець робочої зміни на кожний день (зміну) облікового періоду, а також вихідні дні. (п.1.4 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса)

3) порядок встановлення підсумованого обліку робочого часу складається з таких елементів :

- заява роботодавця до виборного органу первинної профспілкової організації

- згода виборного органу первинної профспілкової організації, яка оформлена протоколом (у разі її наявності) ;

- наказ роботодавця про запровадження підсумованого обліку робочого часу ;

- доведення графіків роботи (змінності) до відома кожного працівника не пізніше ніж за місяць до їх введення.

4) тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу може становити до 12 годин робочого часу на зміну.

При цьому не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

У листі Мінсоцполітики України «Про застосування підсумованого робочого часу» від 29 серпня 2012 р. № 317/13/116-12 зазначено, що загального нормативно-правового акта, який би давав право встановлювати тривалість зміни 24 чи 12 годин, на даний час немає. Однак встановлення подовженої тривалості робочого дня працівникам не рекомендується, оскільки така тривалість роботи призводить до значного напруження організму і, як наслідок, до швидкого розвитку втоми.

5) наявність облікового періоду;

Особливість підсумованого обліку робочого часу у тому, що облік робочого часу здійснюється за довшій календарний період ніж тиждень. Зазвичай для розрахунку норми робочого часу береться календарний місяць. Однак умови праці можуть зумовити необхідність використання ще тривалішого періоду як от декада, квартал, півріччя і навіть рік (наприклад, для працівників сільського господарства). Для окремих категорій працівників морського, річкового та залізничного транспорту обліковим періодом може бути тур (час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки).

Обліковий період встановлюється в колективному договорі підприємства. Він повинен охоплювати робочий час і години роботи у вихідні і святкові (неробочі) дні, години відпочинку.

Тривалість робочого часу за обліковий період не може перевищувати нормального числа робочих годин за календарний тиждень. Тобто норма робочого часу повинна бути розподілена таким чином, щоб працівник відпочивав не менше ніж 42 години на тиждень.

Зокрема, Верховний Суд у своєму рішенні від 23 жовтня 2019 р. у судовій справі №400/296/19 зазначив, що при застосуванні підсумованого обліку робочого часу, може бути змінена тривалість щотижневого робочого часу (що визначено в ст. 50 КЗпП України), проте тривалість встановленого законом часу відпочинку не може бути змінена. Використання підсумованого обліку робочого часу не звільняє роботодавця від дотримання вимог ст.ст. 59 і 70 КЗпП України. Мінімальний час відпочинку встановлюється законом і може бути збільшений, але не зменшений, саме у цьому і полягає конституційне право громадян на відпочинок¹⁵⁵.

б) перелік посад, щодо яких може бути запроваджено підсумований облік робочого часу передбачений у колективному договорі.

Отже підсумований облік робочого часу може встановлюватися як виняток у випадку дотримання встановленого порядку його запровадження. При цьому початок та закінчення роботи регулюється графіками роботи (змінності).

9.4. Режими робочого часу

Поділ робочого дня на частини.

Відповідно до ст. 60 КЗпП України на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

Відтак види робіт з особливими умовами і характером праці, умови та порядок поділу робочого дня на частини визначаються окремими законодавчими актами. До них належать такі категорії :

1) водії колісних транспортних засобів (водії автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення);

Відповідно до п. 2.9 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затверджене наказом Мінтрансзв'язку України від 7 червня 2010 р. № 340 для водіїв автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення, за їх згодою може встановлюватись робочий день з розподілом зміни на дві частини за умови, що тривалість цих частин не перевищує 4 години з урахуванням часу, необхідного для повернення на місце стоянки. При цьому тривалість перерви між частинами зміни повинна бути не менше двох годин без урахування часу для відпочинку і харчування. Час перерви між двома частинами зміни в робочий час не включається.

¹⁵⁵ Судова справа №400/296/19 від 23 жовтня 2019 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85206591>

2) водії міського електричного транспорту (водії трамвая та тролейбуса).

Згідно п. 2.6. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса, затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 15 вересня 2014 р. № 444 на підприємстві за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) для водіїв може бути введений робочий день (зміна) з поділом на дві частини з тією умовою, щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

Тривалість перерви між частинами робочого дня (зміни) повинна бути не менше двох годин без урахування часу для відпочинку і харчування.

Проте до уваги варто взяти також наказ Укрзалізниці від 10 березня 1994 р. №40-Ц «Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів», який встановлює правила запровадження поділу робочого часу на частини для окремих працівників залізничного транспорту. Тут у п. 1.9 передбачено, що для окремих професій робітників і посад спеціалістів і службовців допускається поділ робочого дня на частини. Такий режим робочою часу може застосовуватися для працівників, робота яких по своєму складу не може провадитися безперервно, але припускає визначення завчасно кількості і тривалості перерв. При цьому може бути встановлена одна перерва тривалістю більш як дві години, або дві перерви, включаючи перерви для відпочинку і харчування, тривалістю не менше однієї години кожна

Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору затверджене Постановою Кабінетом Міністрів України від 15 липня 1997 р. № 764. Окрім цього можна взяти до уваги також перелік працівників, порушення трудових обов'язків яких можуть загрожувати безпеці руху поїздів, життю і здоров'ю громадян, який передбачений Постановою Кабінетом Міністрів України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту» від 26 січня 1993 р. № 55 .

Також на рівні соціального діалогу передбачено можливість поділу робочого дня на частини для працівників сільського господарства. Проте залишається дискусійним питання, чи можна прирівнювати галузеві угоду як акт соціального партнерства до законодавства України.

Відтак для працівників галузі сільського господарства передбачено, що при поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків. (п. 5.17 Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки).

Гнучкий режим робочого часу.

Віднедавна законодавче регулювання цього спеціального режиму роботи здійснюється ст. 60 КЗпП України. Він може встановлюватись як під час укладення трудового договору так і згодом для будь-якого працівника.

Тут передбачено, що гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Особливість його у тому, що працівник може визначитися з часом початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня робочого часу, що фіксується у письмовому погодженні між працівником та роботодавцем. Гнучкий режим робочого часу встановлюється без зазначення строку або на повний строк.

За способом встановлення його можна поділити на 2 види:

1) за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.

Письмове погодження передбачає взаємне волевиявлення як працівника так і роботодавця (наприклад, заява працівника довільної форми та відповідний наказ роботодавця). Доцільно вказати в заяві строк гнучкого режиму робочого часу або приурочити його тривалість до певної обставини. Це необхідно для того, щоб мати можливість згодом повернутися на попередні умови праці. На підставі заяви роботодавець зобов'язаний на підставі його заяви видати відповідний наказ.

Також у заяві потрібно вказати бажаний графік роботи з дотриманням таких вимог.

Гнучкий режим робочого часу передбачає:

а) 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;

б) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

в) час перерви для відпочинку і харчування.

2) з ініціативи роботодавця.

При змінах в організації виробництва і праці (це є зміною істотних умов праці) гнучкий режим робочого часу може бути встановлений також з ініціативи роботодавця у разі виробничої необхідності. При цьому він має ряд обов'язків по відношенню до працівника:

- ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму,

- забезпечити облік відпрацьованого часу

- забезпечити ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.

- узгоджує час роботи кожного працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.

При цьому законодавчою нормою ст. 60 КЗпП України встановлено 2 випадки встановлення гнучкого режиму робочого часу з ініціативи роботодавця. Він повинен про це видати наказ (розпорядження) :

1) з повідомленням про працівника про зміну режиму роботи у разі виробничої необхідності не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;

Причина – у разі виробничої необхідності.

2) з повідомленням про працівника про зміну режиму роботи не пізніше ніж протягом двох днів з дня прийняття відповідного наказу (розпорядження) роботодавця часу про зміну режиму роботи, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Причина – на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

Важливо, що робота на умовах гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Як правило, гнучкий режим робочого часу не застосовуються в таких випадках :

- на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях;

- при багатозмінній організації роботи;

- а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи;

- або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

Також 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 у таких випадках :

1) у разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу;

2) застосування відповідних дисциплінарних стягнень;

3) тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) у разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань.

Вахтовий метод організації робіт.

Він не передбачений положеннями КЗпП України, а його правове регулювання здійснюється ще радянськими нормами постанови Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС та Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1987 р. № 794/33-82 «Основні положення про вахтовий метод організації робіт». Також особливості виконання окремих видів робіт можуть визначатися на рівні галузевих угод. Також немає заборони на деталізацію положень застосування його режиму у колективному договорі.

Також, з огляду на особливості управління зоною відчуження наказом Міністерства екології та природних ресурсів України від 24 липня 2017 р. № 275 затверджено Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження.

Виходячи зі змісту нормативних радянських положень можна вивести такі основні характеристики вахтового методу організації робіт :

1) вахтовий метод - це особлива форма організації робіт, заснована на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умови, коли не може бути забезпечено щоденне повернення працівників до місця постійного проживання;

2) організацію виконання робіт забезпечується вахтовим персоналом, при цьому є обов'язковою згода кожного працівника за відсутності медичних протипоказань здійснення трудової функції таким методом та мають проживати у місцях знаходження цих підприємств, установ, організацій..

3) не можуть входити до складу вахтового персоналу такі категорії працівників :

- не повнолітні віком до 18 років;
- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до півтора року.

4) місцем проживання вахтового персоналу є вахтові селища, польові містечка, а також інші спеціально обладнані під житло приміщеннях. Роботодавець (підприємство, установа, організація)

5) часом вахти є періоди, коли працівник виконує роботу (як правило застосовується підсумовий облік робочого часу) так і міжзмінний відпочинок на об'єкті (дільниці). Тривалість зміни не може перевищувати 12 годин. Тривалість вахти не вважається службовим відрядженням.

6) тривалість вахти – не більше 1-го місяця, проте за погодженням з виборним органом профспілки може бути продовжена до 2-х місяців на окремих об'єктах (ділянках) робіт;

7) перелік підприємств, організацій та об'єктів, на яких може застосовуватися вахтовий метод організації робіт визначається Додатком № 2 до відповідної радянської постанови. Проте не має правових обмежень за сучасних умов впроваджувати його і в інших роботодавцях (підприємствах, установах, організаціях);

8) причиною цього може слугувати п.1.3. цього акту, де передбачено декілька вибіркових умов застосування вахтового методу організації робіт, а саме :

а) значне віддалення при значному віддаленні виробничих об'єктів (ділянок) від місця знаходження підприємства, об'єднання та організації;

б) якщо недоцільно виконувати роботи звичайним методом;

с) з метою скорочення термінів будівництва об'єктів виробничого та соціального призначення в необжитих та віддалених районах та в районах з високими темпами робіт за незабезпеченості даного району відповідними трудовими ресурсами.

9) до основних гарантій можна віднести забезпечення вахтового персоналу жилком, триразовим харчуванням та оплата проїзду від місця їх постійного проживання до пункту збору і місця роботи (об'єкта, дільниці) і назад.

Ненормований робочий час.

Він не передбачений положеннями КЗпП України, а його правове регулювання здійснюється в загальному тільки положеннями Закону України «Про відпустки». Зі ст. 8 цього акту випливає, що основна гарантія для таких працівників – надання їм щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів. Конкретний термін відпустки визначається колективним договором (рекомендовано по кожному виду робіт, професій та посад) чи трудовим договором з врахуванням часу зайнятості працівника в цих умовах.

При цьому колективним договором та колективними угодами встановлюються списки посад, робіт та професій для яких встановлюється ненормований робочий час. Зазначимо також, що положення колективних угод мають відповідати положенням відповідних галузевих угод.

І лише для окремих категорій працівників встановлення ненормованого робочого часу передбачене окремими законодавчими актами. Зокрема для водіїв легкових автомобілів (крім таксі) у разі необхідності;

Відповідно до п. 2.9 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затверджене наказом Мінтрансзв'язку України від 7 червня 2010 р. № 340 для них може встановлюватися ненормований робочий день, тобто понад нормальну тривалість робочого часу. Ця робота не вважається надурочною, і за неї не здійснюється додаткова оплата переpracьованого часу. Кількість годин переpracьованого часу при такій роботі визначається у колективному договорі.

Робочий час водіїв з ненормованим робочим днем обліковується у робочих днях (крім роботи у святкові дні, яка обчислюється у годинах). (п.6.8.цього акту).

Галузевими угодами можуть бути передбачені не тільки орієнтовні переліки категорій працівників, але і доплати для таких працівників. Наприклад, розмір доплати водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) встановлено на рівні 25 % тарифної ставки за відпрацьований водієм час (додаток 1 до Галузева угода між Правлінням Укркоопспілки та Президією ЦК Профспілки працівників споживчої кооперації України на 2014 - 2016 роки від 30 січня 2014 р.

Також наказом Міністерством праці та соціальної політики України №7 від 10 жовтня 1997 р. «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» окреслено рекомендаційні положення щодо застосування ненормованого робочого часу на підприємствах, установах та організаціях, а саме :

1) ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

2) він може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме: щодо осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; щодо осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); щодо осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

3) така робота не належить до надурочної, хоч і виконується понад нормальну тривалість робочого часу. Це зумовлене тією причиною, що роботодавець не може залучати працівника до роботи понад норму систематично. Наприклад, юрист-консульт може працювати ненормований робочий час з огляду на те, що в деякі робочі дні є потреба залишитися на роботі довше для підготовки відповідних процесуальних документів тощо.

4) не встановлюється для працівників, які працюють неповний робочий час, де є обов'язкова фіксація визначеної тривалості їхнього робочого часу.

9.5. Перерви, які включаються у робочий час працівника

Перерви для годування дитини. (ст. 183 КЗпП України)

Охорона материнства забезпечується положеннями трудового законодавства також в частині надання жінкам перерви для годування дитини віком до півтора року. Мова йде як про грудне так і штучне годування дитини.

Така перерва включається у робочий час і повинна оплачуватися за середнім заробітком.

У ст. 183 КЗпП України строки та надання перерви для годування дитини визначаються спільним погодженням між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Мінімальна тривалість кожної перерви – не менше 1 години і частота надання - не рідше ніж через кожні 3 години. Якщо годування потребує двоє і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше 1 години.

Звертаємо увагу на те, що право на її отримання мають тільки жінки. Відповідно до ст. 186-1 КЗпП України до числа гарантій особам, які виховують малолітніх дітей без матері відсутнє посилання на гарантію, яка встановлена ст. 183 КЗпП України.

Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку. (ст. 168 КЗпП України).

Така перерва включається у робочий час і надається таким категоріям працівників :

- які працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях;
- вантажникам;
- та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством.

Роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

Однак, за відсутності чітких норм щодо порядку встановлення перерви працівникам, які працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в

закритих неопалюваних приміщеннях, то правове регулювання здійснюється на рівні колективного договору.

Зокрема відповідні роз'яснення можна знайти у листі Державної інспекції України з питань праці «Щодо встановлення спеціальних перерв для обігрівання працівників» від 30 квітня 2015 р. № 32-21/01-472. Тут є посилання на п. 2 постанови ще Наркомпраці СРСР «Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року» від 11 грудня 1929 р. температура та сила вітру, за яких надаються перерви для обігрівання, визначаються виконками місцевих рад. Проте Законом України «Про місцеве самоврядування» від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР не передбачені повноваження виконавчих органів місцевих рад щодо встановлення температури та сили вітру.

Відтак, підсумовується у листі, переліки працівників, які мають право на спеціальні перерви для обігрівання, погодні умови та тривалість і кількість перерв встановлюються у колективних договорах.

За змістом ст. 168 КЗпП України на роботодавця покладається також обов'язок обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Так, у зазначеному радянському акті «Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року» у п. 3 передбачено, що облаштування роботодавцем для обігріву багаття. Щоправда потрібно зазначити, що є певні правила пожежної безпеки, яким потрібно дотримуватися. Згідно п.1.18 Правил пожежної безпеки України, які затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30 грудня 2014 р. № 1417 розводити багаття, користуватися відкритим вогнем на відстані менше 30 м від будівель та споруд забороняється. Забороняється розводити багаття на території будівництва, у тимчасових адміністративно-побутових приміщеннях та спорудах.(п. 4.17).

Щодо встановлення перерви для вантажників, то необхідно мати на увазі, що такі працівники виконують вантажно-розвантажувальні роботи. Відповідно до наказу Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19 січня 2015 р. № 21 «Про затвердження Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт» це такі роботи, які застосовуються для навантаження (розвантаження) або вивантаження вантажів вручну або за допомогою спеціалізованої техніки (вантажопідіймальних кранів і машин, навантажувачів, автоелектрокарів).

У цьому випадку теж визначальним є локальне правове регулювання. Адже у Правилах про умови праці вантажників при навантажувально-розвантажувальних роботах, які затверджені Народним комісаріатом праці СРСР ще 20 вересня 1931 р. № 254 передбачено, що тривалість та розподіл цих перерв встановлюються правилами внутрішнього розпорядку.

Перерви санітарно-оздоровчого призначення.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення.

Норми щодо запобігання порушення мікроклімату працівника в умовах підвищення температури повітря встановлені Санітарними нормами мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99, які затверджені

спільною постановою Міністерства охорони здоров'я України та Головного державного санітарного лікаря України від 1 грудня 1999 р. № 42. Наприклад, згідно п. 2.9 цього акту при температурі повітря, що перевищує допустимий рівень, тривалість регламентованих перерв становить не менше 10 % робочого часу на кожні 2 град.С перевищення. Також у цьому акті передбачена допустима тривалість безперервного інфрачервоного опромінення та регламентованих перерв протягом години.

У п. 5 Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями, які затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 14 лютого 2018 р. № 207 передбачено, що роботодавець повинен за рахунок тривалості робочої зміни організувати внутрішні регламентовані перерви для відпочинку відповідно до Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПН 3.3.2.007-98, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10 грудня 1998 р. № 7. Наприклад в такий спосіб встановлюються перерви для розробників програм із застосуванням електронно-обчислювальних машин (тривалістю 15 хвилин через кожну годину роботи за візуальними дисплейними терміналами), для операторів із застосування електронно-обчислювальних машин (тривалістю 15 хвилин через кожні дві години), для операторів комп'ютерного набору (тривалістю 10 хвилин після кожною години роботи за візуальними дисплейними терміналами).

Також спеціальні перерви надаються працівникам, які виконують роботу усередині резервуара тривалістю на 10-15 хв. щогодини з виходом назовні відповідно Правил охорони праці під час експлуатації водопровідно-каналізаційних споруд на залізничному транспорті, які затверджені наказом Державного комітету України з нагляду за охороною від 14 жовтня 2004 р. № 226.

9.6. Надурочні роботи

Відповідно до ст. 62 КЗпП України працівник, який виконує роботу понад встановлену тривалість робочого дня (щоденної роботи (зміни) або поза межами підсумованого обліку робочого часу) вважається таким, що працює надурочно. Понадурочною є також робота понад встановлену тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.

Не допускається залучати працівників до роботи надурочно. Чинне законодавство не дає можливості залучити працівника до надурочної роботи у зв'язку з виробничою необхідністю.

Підстави залучення до роботи у вихідні дні є вичерпними і визначаються винятково ст. 62 КЗпП України. До них належать такі непередбачувані обставини, які можна характеризувати як :

1) простій рухомого складу або скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення – для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення такого простою або скупчення вантажів;

2) оборона країни - для проведення необхідних робіт;

3) стихійне лихо, виробнича аварія— для їх відвернення і негайного усунення їх наслідків;

4) громадсько необхідні роботи (по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку) - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

5)) є потреба закінчити почату роботу, яка не могла бути закінчена в нормальний робочий час внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва, коли припинення її може призвести до псування або знищення майна;

6)) є потреба невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність спричинює зупинення робіт для значної кількості працівників;

7)) нез'явлення працівника, який заступає - для продовження роботи, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець повинен негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Порядок передбачає необхідність отримання згоди профспілкового комітету підприємства, яка оформлюється відповідним протоколом цього органу і є підставою для видання відповідного письмового наказу (розпорядження) роботодавця. Зазначимо, що згода працівника лише презюмується, адже він повинен бути ознайомленим з відповідним наказом роботодавця, якщо він є у переліку залучених до надурочною роботи осіб. Окрім переліку у відповідному наказі (розпорядженні) потрібно зазначити підставу залучення та визначити як єдиний спосіб компенсації за роботу – подвійна оплата праці з дотриманням вимог ст. 106 КЗпП України. При цьому не допускається відгул як компенсація за надурочні роботи.

Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт, оскільки вони не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Також положеннями КЗпП України визначені категорії працівників, яких заборонено залучати до надурочної роботи, а саме :

1) вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП України);

2) особи, які молодші вісімнадцяти років (стаття 192 КЗпП України);

3) працівники, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220 КЗпП України).

4) батьки, які виховують дітей до 3 років без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни, один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів дитини віком до 3 років (ст. 186-1 КЗпП України). Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Також є категорії працівників, яких можна залучати, але лише у випадку їхньої згоди. До них належать:

1) громадяни похилого віку можливе тільки за їх згодою і за умови, що це не протипоказано їм за станом здоров'я. (ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ). За змістом ст. 10 цього закону ці гарантії поширюються на осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також осіб, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року;

2) жінки, які мають дітей віком від 3-х до 14-х років або дитину з інвалідністю (стаття 177 КЗпП України);

3) батьки, які виховують дітей від 3-х до 14-х років (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни, один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів дитини віком від 3-х до 14-х років (ст. 186-1 КЗпП України);

4) особи з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 КЗпП України).

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що робочий час є істотною умовою трудового договору?

2. Чи мають право на існування так звані «нульові» трудові договори з нульовим робочим часом?

3. Спробуйте відшукати у чинному трудовому законодавстві положення, які гарантують мінімальну кількість робочих годин працівникам?

4. Які правові наслідки встановлення неповного робочого часу без зазначення строку?

5. Назвіть основні відмінності між неповним робочим часом та скороченим робочим часом?

6. Яку функцію відіграє режим робочого часу? Чи потрібно його визначати у кожному трудовому договорі?

7. Які перерви включаються у робочий час працівника? Чому саме ці періоди?

8. Проаналізуйте підстави залучення працівників до надурочних робіт? Чи можна залучити у такий спосіб юриконсульта підприємства?

9. Які правові наслідки для працівника, що відмовився брати участь у надурочних роботах?

10. Назвіть ознаки, які відрізняють надурочні роботи від примусової праці?

РОЗДІЛ 10. ЧАС ВІДПОЧИНКУ

10.1. Поняття, ознаки та структура часу відпочинку.

Поняття та ознаки часу відпочинку. Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується в тому числі через надання днів щотижневого відпочинку. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Час відпочинку розглядається як один з інститутів трудового права. Поняття «час відпочинку» визначено лише в деяких законодавчих актах щодо окремих категорій працівників.

Наприклад, відповідно до п. 2 Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України, які затверджені наказом Міністерства транспорту України від 2 квітня 2002 р. № 219 час відпочинку – час, протягом якого член екіпажу звільняється експлуатантом від своїх службових обов'язків

Відповідно до п. 1.5. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів відпочинок вважається безперервний період часу, який водій може використовувати на свій розсуд. Аналогічні за змістом положення передбачені Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса.

В загальному окреслено поняття робочого часу у ст. 2 Конвенції МОП № 30 «Про регулювання робочого часу в торгівлі і установах» як проміжок часу, протягом якого працівник не перебуває в розпорядженні роботодавця.¹⁵⁶

У листі Міністерства праці та соціальної політики України «Про режим роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку» від 22 червня 2007 р. узагальнюється зміст ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" і зроблено висновок, що час відпочинку встановлюються роботодавцем самостійно у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

У судовій практиці характерною ознакою часу відпочинку є його зв'язок з календарним періодом (день, неділя, місяць), протягом якого працівник не виконує трудові обов'язки, які передбачені правилами внутрішнього розпорядку, графікам роботи або умовами трудового договору та використовує цей період на власний розсуд (або за цільовим призначенням).

Однак часом відпочинку є не тільки час, протягом якого працівник не виконує трудові обов'язки, але й періоди, які, відповідно до закону чи інших нормативних правових актів, віднесені до часу відпочинку і теж оплачуються. (повністю чи частково). Відповідно до ст. 66 КЗпП України це перерва для

¹⁵⁶ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152/ed19330829/find/sp:max15?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1

відпочинку та харчування. Разом з тим періоди, які можуть включатися у час відпочинку можуть визначатися також колективним договором.

Підсумуємо, що час відпочинку можна розглядати як певні календарні періоди часу, коли працівник не перебуває у розпорядженні роботодавця на умовах та порядку, визначеного трудовим договором, колективний договором або законодавством та має можливість такий відрізок часу використовувати на власний розсуд.

Час відпочинку є істотною умовою трудового договору, яку можна характеризувати через певні категорії :

- структура (склад) часу відпочинку;
- тривалість часу відпочинку;

Усі ці складові визначаються :

- трудовим законодавством щодо окремих категорій працівників;
- локальними актами (Правилами внутрішнього трудового розпорядку (графіками змінності) і (або) колективним договором).

Структура (склад) часу відпочинку – це усі періоди, які на умовах та порядку визначених трудовим і (або) локальним законодавством складають у сукупності час відпочинку працівника.

Такі періоди, які належать до часу відпочинку усіх працівників визначаються главою V КЗпП України. Отже склад часу відпочинку охоплює:

- 1) перерва для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП України);
- 2) вихідні дні (ст. 67-69, 72 КЗпП України);
- 3) святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України);
- 4) відпустки (ст. 74-84 КЗпП України).

Однак, для окремих категорій працівників передбачена складніша структура часу відпочинку.

Наприклад, відповідно до п. 6.2 Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України час відпочинку екіпажу складається з: часу передпольотного відпочинку, який включає безперервний відрізок часу (годин), що надається експлуатантом; часу відпочинку між рейсами (польотами), що включає безперервний відрізок часу (годин), установлений графіком, розпорядком чи спеціальним розпорядженням експлуатанта; часу перерви для харчування; щотижневого відпочинку (вихідні дні); щорічної та додаткової відпустки, яка передбачена чинним законодавством України.

Аналіз Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів та Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса дає підстав до висновку, що для даної категорії працівників структура часу відпочинку охоплює такі періоди:

- 1) щоденний (міжзмінний) відпочинок (період, протягом якого можна вільно розпоряджатися своїм часом протягом доби);
- 2) щотижневий відпочинок (період, протягом якого можна вільно розпоряджатися своїм часом протягом тижня);
- 3) щорічна основна та додаткові відпустки у порядку, встановленому законодавством, колективним договором (угодою, трудовим договором);

4) відпочинок в інших випадках, передбачених законодавством.

Також час відпочинку окремих категорій можна виводити з того, що усі періоди, які не належать до робочого часу є часом відпочинку. Зокрема, аналіз ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» дає підстав вирізняти час відпочинку науково-педагогічного працівника з огляду на структуру робочого часу.

Відповідно до ст. 60-2 КЗпП України для дистанційних працівників передбачено період відключення як період вільного часу для відпочинку. Це період часу, який вихначений у трудовому договорі про дистанційну роботу, коли працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни.

Тривалість часу відпочинку за своїм змістом є певним часовим проміжком протягом якого працівник не перебуває у розпорядженні роботодавця на умовах та порядку, визначеного трудовим договором, колективний договором або законодавством та має можливість такий відрізок часу використовувати на власний розсуд.

Відповідно ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня. Тому на законодавчому рівні встановлюється мінімальні норми часу відпочинку, які не можуть бути зменшені навіть у разі встановлення підсумованого обліку робочого часу.

У ст. 70 КЗпП України передбачено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години. Проте, для окремих категорій працівників ця норма є збільшеною окремими законодавчими актами. Наприклад, тривалість щотижневого відпочинку водія має бути не менше 45 послідовних годин. (п.5.4 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів).

Стосовно обмеження робочого дня, то чіткого визначення цього періоду у КЗпП України немає. Очевидно це усі періоди, які належать до часу відпочинку впродовж доби без врахування робочого часу працівника. Для окремих категорій працівників встановлено додаткові гарантії. Наприклад, тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку водія протягом будь-якого двадцятичотиригодинного періоду, рахуючи від початку робочого дня (зміни), має бути не менше 11 послідовних годин. (п.5.1 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів).

У країнах Європейського Союзу правова регламентація часу відпочинку здійснюється за допомогою Директиви Європейського парламенту та Ради № 2003/88ЕЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 4 листопада 2003 р. Тут період відпочинку означає будь-який період, який не є робочим часом.

Водночас документ виділяє такі складові робочого часу як щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку та щорічна відпустка.

Заслуговує на увагу встановлення мінімальних вимог щодо щоденного відпочинку. Зокрема у означеній Директиві його тривалість встановлена на рівні не менше 11 послідовних годин. Разом з тим перерва для відпочинку

надається тоді, коли робочий день працівника перевищує 6 годин. Щотижневий відпочинок має тривати протягом кожних семи днів не менше 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку. Підставою для застосування мінімального щотижневого відпочинку мінімальною тривалістю 24 години є лише об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці. Також у Директиві зазначено, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала 48 годин.

Отже час відпочинку можна розглядати як календарний період, протягом якого працівник не перебуває у розпорядженні роботодавця на умовах та порядку, визначеного трудовим договором, колективний договір або законодавством та має можливість його використовувати на власний розсуд.

Перерва для відпочинку і харчування. (ст. 66 КЗпП України). Перерва для відпочинку та харчування не включається у робочий час, тому працівник вправі використовувати її на власний розсуд, залишивши не лише своє робоче місце, але і територію роботодавця.

Правове регулювання часу початку та закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Однак мінімальні вимоги встановлені на рівні положення ст. 66 КЗпП України. Зокрема, вона надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин та повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Щоправда мінімальну тривалість не встановлено.

Визначення часу перерви для відпочинку і харчування є обов'язковою умовою становлення гнучкого режиму робочого часу. (ст. 60 КЗпП України).

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Тим не менш безпека руху зумовлює введення додаткових гарантій охорони праці для водіїв колісних транспортних засобів, трамвая та тролейбуса, для яких мінімальна тривалість такої перерви становить не менше 45 хвилин. Щоправда певні застереження передбачені окремими нормативними актами. Наприклад, відповідно до п. 4.2. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, ця перерва може бути замінена перервою тривалістю не менше ніж 15 хвилин із наступною перервою тривалістю не менше ніж 30 хвилин.

10.2. Вихідні та (святкові) неробочі дні

Працівник виконує свою щоденну норму тривалості робочого часу за графіком п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня, який визначає не тільки кількість робочих, але і вихідних днів у тижні. Відповідно п'ятиденний

робочий тиждень має два вихідні дні (субота та неділя), а шестиденний – лише один вихідний.

Вихідні дні належать до часу відпочинку працівника і можуть бути індивідуальними. Це означає, що в той ж час для іншого працівника ці дні є робочими.

Зазвичай кількість вихідних днів на тиждень залежить передусім від встановленого п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня. Відповідно два вихідні дні – при п'ятиденному, і один – при шестиденному робочому тижні.

Неділя є загальним вихідним днем. Тому при 5-денному робочому тижні другим вихідним днем, як правило, встановлюється або субота або понеділок відповідно до графіку роботи підприємства за погодженням із профспілкою, якщо він не визначений законодавством.

Зазначене правило не застосовується у таких випадках:

1) у зв'язку з необхідністю обслуговування населення робота не може бути перервана в загальний вихідний день.

Мова йде про підприємства, установи та організації, які обслуговують населення такі як підприємства побутового обслуговування, магазини, театри, музеї і інші. Працівникам, зайнятим у цих сферах вихідні дні встановлює місцева рада. (ст. 68 КЗпП України);

2) на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути зупинена з таких причин :

- виробничо-технічні умови;
- є необхідність у безперервному обслуговуванні населення;
- на вантажно-розвантажувальних роботах, які пов'язані з роботою транспорту.

Таким працівникам надаються вихідні дні кожній групі працівників почергово в різні дні тижня. Порядок надання вихідних днів встановлюється за цих умов графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.(ст. 69 КЗпП України).

Законодавством, колективним або трудовим договором можуть бути передбачені вільні від роботи дні, які не є тотожними вихідним дням. Зокрема, відповідно до ст. 218 КЗпП України передбачено надання таких днів тим працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах та аспірантурі.

Заборонено залучати працівників до роботи у вихідний день. Чинне законодавство не дає можливості залучити працівника до роботи у вихідні дні у зв'язку з виробничою необхідністю.

Підстави залучення до роботи у вихідні дні є вичерпними і визначаються винятково ст. 71 КЗпП України. До них належать такі обставини, які можна характеризувати як :

1) стихійне лихо, епідемія, епізоотія (поширення інфекційної хвороби тварин), виробнича аварія – для відвернення, ліквідації або негайного усунення їх наслідків;

2) простій рухомого складу або скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення – для виконання невідкладних вантажно-

розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення такого простою або скупчення вантажів;

3) можливість настання нещасних випадків – для їх відвернення, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

4) можливість порушення нормальної роботи підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів – для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить подальша така нормальна робота.

Порядок передбачає необхідність отримання згоди профспілкового комітету підприємства, яка оформлюється відповідним протоколом цього органу і є підставою для видання відповідного письмового наказу (розпорядження) роботодавця. Зазначимо, що згода працівника лише презюмується, адже він повинен бути ознайомленим з відповідним наказом роботодавця, якщо він є у переліку залучених осіб. Окрім переліку у відповідному наказі (розпорядженні) потрібно зазначити підставу залучення та визначити спосіб компенсації за роботу у вихідні дні.

Відповідно до змісту ст. 72 КЗпП України робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі відповідно до правил ст. 107 КЗпП України. При цьому строки для надання іншого дня відпочинку законодавством не врегульовані.

Також положеннями КЗпП України визначені категорії працівників, яких заборонено залучати до роботи у вихідні дні. Чіткого переліку у межах норми ст. 71 не визначено, відтак потрібно виходити з окремих правил, що забезпечують трудові гарантії певним категоріям працівників.

До них належать :

- вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3-х років (ст. 176 КЗпП України);

- неповнолітні до досягнення ними 18 років (ст. 192 КЗпП України);

- батьки, які виховують дітей до 3 років без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни, один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів дитини віком до 3 років (ст. 186-1 КЗпП України).

Залучення до роботи у вихідні дні громадян похилого віку можливе тільки за їх згодою і за умови, що це не протипоказано їм за станом здоров'я. (ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ). За змістом ст. 10 цього закону ці гарантії поширюються на осіб, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також осіб, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

Навідміну від вихідних святкові дні визначені чітко в ст. 73 КЗпП України.

1 січня - Новий рік

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

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

28 липня - День Української Державності

24 серпня - День незалежності України

14 жовтня - День захисників і захисниць України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

один день (неділя) - Пасха (Великдень)

один день (неділя) - Трійця.

До 3 днів відпочинку надається на підставі релігійних громад інших (неправославних) конфесій подання особам, які сповідують відповідні релігії для святкування їх великих свят. Ці дні потрібно відпрацювати.

Підстави та порядок залучення працівників до роботи у святкові дні (у тому числі особом для святкування їх великих релігійних свят) є такі ж самі як у випадку залучення до роботи у вихідні дні і регулюється ст. 71 КЗпП України з оплатою праці відповідно до ст. 107 КЗпП України. Відтак альтернативного способу компенсації за роботу у святкові дні не існує. Відгул не допускається. Оплата завжди відбувається у подвійному розмірі.

При цьому не допускається припинення роботи на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях, де зупинення роботи неможливе через виробничо-технічні умови та на роботах, які викликані потребою обслуговування населення.

Відповідно до ст. 67 КЗпП України вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем.

10.3. Відпустки

Поняття та види відпусток. Відпустки вважаються тривалими періодами в структурі (складі) часу відпочинку, яка гарантується ст. 45 Конституції України.

Умови, тривалість (в календарних днях) та порядок надання відпусток регулюється як КЗпП України (ст. 74-84) так і спеціальним Законом України «Про відпустки».

Ці календарні періоди можуть використовуватися як для відпочинку так і за певним призначенням в залежності від виду відпустки. Завжди за працівником зберігається місце роботи (посада). Варто зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України роботодавець не може звільнити працівника, який перебуває у відпустці з ініціативи роботодавця за винятком повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Також у більшості випадків за працівником зберігається за час відпустки виплата заробітної плати. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про відпустки» вона повинна бути виплачена не пізніше ніж за 3 дн. до початку відпустки. Її розмір такої заробітної плати розраховується згідно вимог Порядку обчислення середньої заробітної плати, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100.

Виплата заробітної плати не здійснюється тоді, коли працівник отримує державну соціальну допомогу перебуваючи у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У ст. 4 Закону України «Про відпустки» визначені основні календарні періоди, які не можуть змінюватися або скасовуватися та гарантуються кожному працівнику.

До них належать такі :

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

- додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3⁻¹) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16⁻¹ цього Закону);

4) соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18⁻¹ цього Закону);

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);
- відпустка при народженні дитини (стаття 19¹ цього Закону);
- 5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Надання відпустки є обов'язком для роботодавця. Винятком є відпустка без збереження заробітної плати, яка потребує взаємного досягнення домовленості між сторонами трудового договору. Разом з тим ст. 25 Закону України «Про відпустки» визначені категорії працівників, яким надається такий вид відпустки за їхнім власним бажанням.

Види відпусток можуть встановлюватися законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором.

Наприклад, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (ст. 77-2 КЗпП України); щорічна відпустка працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення (ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ) тощо.

Важливо додати, що відповідно до змісту ст. 24 Закону України «Про відпустки», якщо працівник (крім неповнолітніх осіб) звільняється, то йому виплачується роботодавцем грошова компенсація за всі не використані ним дні деяких видів відпусток. Мова йде про щорічну (основну та додаткову та додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи).

Щорічні основні та додаткові відпустки (умови та порядок надання).

За змістом ст. 6 Закону України «Про відпустки» право на щорічну відпустку (основну і додаткову) мають усі працівники з дня укладення трудового договору (мова йде про видання наказу (розпорядження) роботодавця про прийняття на роботу).

Тривалість щорічної основної відпустки становить не менше 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, що обчислюється з дня укладення трудового договору. Для окремих категорій працівників передбачена відпустка більшої тривалості. Зокрема, для неповнолітніх осіб – 31 календарний день.

У ст. 11 цього акту передбачено, що категорії працівників, яким роботодавець повинен завжди надавати відпустку повної тривалості протягом робочого року. Мова йде про неповнолітніх осіб та працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Також роботодавцеві заборонено ненадавати щорічну відпустку усім працівникам повної тривалості протягом двох років підряд.

Якщо працівник має право на щорічну основну і додаткову відпустку, то загальна тривалість не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів. Дозволено (крім неповнолітніх) замінювати працівнику за його бажанням щорічну відпустку виплатою грошової компенсації. При цьому тривалість

наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.(ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до змісту ст. 12 Закону України «Про відпустки» працівник вправі ділити щорічну відпустку на частини, але безперервна її частина має бути не меншою 14 календарних днів.

З урахуванням положень зазначеного закону, можна дійти висновку, що надання працівнику щорічної відпустки у будь-який час робочого року можливе лише у випадку, якщо працівник відпрацював на підприємстві мінімум один рік.

При цьому у ст. 9 Закону України «Про відпустки» визначено періоди часу, які включаються до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Взалежності від того, скільки людина працює у певного роботодавця усі основні щорічні відпустки умовно можна поділити на:

1) відпустки у перший рік роботи.

У перший рік роботи щорічна основна відпустка повної тривалості надається після настання шестимісячного терміну безперервної роботи у відповідного роботодавця. Це правило не поширюється на категорії працівників, які передбачені у ст. 10 Закону України «Про відпустки». Відтак працівників-новачків можна поділити умовно на дві категорії:

- працівників без пільг.

Мінсоцполітики в листі від 20 серпня 2015 р. № 507/13/133-15 роз'яснює: повна відпустка надається будь-якому працівнику за умови, що є домовленість сторін. Відтак, якщо він не відпрацював 6 місяців, то йому може бути надано календарні дні відпустки пропорційно відпрацьованому часу. Але може з роботодавцем домовитись про будь-яку тривалість – навіть 24, якщо є згода роботодавця;

- працівників з пільгами;

- категорії працівників, визначені ст. 10 ЗУ «Про відпустки», колективним договором чи трудовим договором.

Є категорії працівників

- яким надається до закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві;

- у зручний час;

- відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника в обов'язковому порядку.

Судова практика ґрунтується на тому, що якщо наказу про надання відпустки немає, працівник не може самовільно піти у відпустку.¹⁵⁷

2) відпустки за графіком за другий та наступні роки роботи у будь-який час відповідного робочого року.

Згідно змісту цієї ж статті складання графіку відпусток покладається на роботодавця, який його затверджує відповідним наказом (розпорядженням) та погоджує з виборним органом первинної профспілкової організації

¹⁵⁷ Мокрицька Н. П., Єрмолаєва Т. С. Правові проблеми реалізації права на щорічну відпустку в Україні. *Науковий вісник ЛьвДУВС*. Серія юридична. 2018. №3. С. 108-118.

(профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Форма графіку та строки його затвердження законодавством не передбачені.

У п. 20 «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» передбачено, що графік має складатися на кожний календарний рік не пізніше 5 січня відповідного року. Тобто року, в якому заплановані відпустки. Він доводиться до відома усіх працівників і, по можливості, враховує інтереси виробництва, можливості для відпочинку працівників та особисті їхні інтереси. Оскільки у ст. 10 Закону України «Про відпустки» визначені категорії працівників, яким надаються відпустки за власним бажанням, при складенні графіку роботодавець це повинен обов'язково врахувати.

Умовно змістом графіку є :

- 1) запланована відпустка згідно графіку відпусток;
- 2) фактична відпустка – конкретний період її надання у межах встановленого графіку відпусток.

Надання фактичної відпустки згідно графіку потребує видання наказу (розпорядження) роботодавця про надання відпустки у межах запланованої.

За змістом ст. 10 Закону України «Про відпустки» порядок надання передбачає такі дії :

- 1) узгодження між працівником і роботодавцем конкретного періоду надання щорічної відпустки у межах, установлених графіком;
- 2) роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за 2 тижні до встановленого графіком терміну.

На практиці виданню наказу (розпорядженню) про надання відпустки передують заява працівника з проханням надати відпустку з визначенням конкретного (бажаного) періоду надання щорічної відпустки. Видання відповідного наказу на підставі заяви працівника свідчить про узгодження між працівником і роботодавцем конкретного періоду надання щорічної відпустки у межах, установлених графіком. Проте, у разі відсутності заяви працівника, його підпис на наказі (розпорядженні) свідчить про досягнення відповідної згоди. Відтак наказ в день початку відпустки видавати заборонено.

Особливість щорічної додаткової відпустки полягає у тому, що вона є додатковою до основної відпустки, яку можна приєднати до основної або ж надається окремо, певним категоріям працівників тривалістю, на умовах та у порядку, визначених чинним законодавством.

У ст. 4 Закону України «Про відпустки» передбачені такі її види :

- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);
- додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Наприклад, відповідно п. «н» ч. 1 ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ передбачено категорії медичних працівників, які мають право на додаткову оплачувану щорічну відпустку тривалістю 3 календарних дні.

Надання перших двох видів відпустки передбачає застосування одночасно двох нормативно-правових актів :

1) списки категорій працівників (постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»). Додаток №1 цього акту – Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці. Додаток №2. - Список виробництв, робіт, професій і посад 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.

2) порядок їх застосування (наказ Міністерства праці та соціальної політики №16 від 30 січня 1998 р. «Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».

Важливо, що у цих актах визначені категорії працівників, професій, посади (виробництв, цехів) та максимальна тривалість календарних днів відпустки для них. Конкретна кількість календарних днів встановлюється у колективному або трудовому договорі в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах та від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

Відповідно працівник має право обрати лише одну з підстав для надання відпустки. Однак працівникам, професії та посади яких позначені значком «*» у Списку щорічні додаткові відпустки надаються з декількох підстав.

Зайнятість працівника в умовах із шкідливими та важкими умовами праці має бути документально підтверджене результатами атестації відповідного робочого місця. Її проведення покладається на роботодавця на умовах та у порядку, які врегульовані Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442. Це має значення, оскільки право на щорічну додаткову відпустку виникає, коли час фактичної зайнятості становить не менше половини тривалості робочого дня відповідної професії.

Окремо регулюється порядок та умови надання за особливий характер праці працівникам, які працюють ненормований робочий день. У ст. 8 Закону України «Про відпустки» тривалість такої відпустки - тривалістю до 7 календарних днів. Проте відповідні списки посад, робіт та професій не затверджені на рівні нормативно-правового акту, а визначені колективним договором або угодою. Зазначимо також, що положення колективних договорів мають відповідати положенням відповідних галузевих угод. І лише для окремих категорій працівників встановлення ненормованого робочого часу передбачене окремими законодавчими актами. Зокрема для водіїв легкових автомобілів (крім таксі) у разі необхідності.

Соціальні відпустки (умови та порядок надання).

Особливість соціальних відпусток у тому, що час відпустки дає можливість працівнику реалізувати своє право на материнство або здійснювати догляд за дитиною.

До них належать такі :

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);
 - відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);
 - відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18⁻¹ цього Закону);
 - додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину
- особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);
- відпустка при народженні дитини (стаття 19⁻¹ цього Закону).

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами дає можливість жінці підготуватися до пологів та відновитися після них. Тому немає значення скільки днів жанка вже використала днів будь-якого виду відпустки до пологів.

Вона загалом не передбачає збереження заробітної плати за працівником, оскільки вона оплачується за рахунок коштів Фонду соціального страхування України та надається на підставі медичного висновку. (ст.17 Закону України «Про відпустки» та ст. 179 КЗпП України).

Ним є листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю і пологами, який видається вагітній жінці з 30-го тижнів вагітності. (п. 6.1. Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність).

До цього часу, виданий листок непрацездатності надає право на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності на загальних підставах. Наприклад, у випадку загрози викидня на ранніх термінах вагітності.

Час відпустки обчислюється сумарно відповідно до листка тимчасової непрацездатності сумарно за такими правилами :

- 56 календарних днів до та 56 календарних днів після пологів;
- 56 календарних днів до та 70 календарних днів після пологів (у разі ускладнених пологів або народження 2-х чи більше дітей).

Згідно п. 10 ст. 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ сумарно час відпустки для жінок, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи становить 90 календарних днів до та 90 календарних днів після пологів. Оплата праці здійснюється у повному розмірі незалежно від страхового стажу та місця роботи.

Відповідно до ст. 180 КЗпП України заява жінки є підставою для приєднання роботодавцем її щорічної основної та додаткової відпустки. При цьому немає значення скільки часу жінки у нього працювала в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається після закінчення відпустки з вагітністю та пологами не тільки матері чи батькові дитини за їхнім бажанням. Повністю або лише її частину може використати родич, що здійснює фактичний догляд за дитиною (бабуся, дідусь тощо), усиновлювач, опікун, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

У ст. 179 КЗпП України перебування дитини на державному утриманні позбавляє особу права на цей вид відпустки. Ця вимога не поширюється на догляд за дітьми до досягнення трирічного віку, які є прийомними дітьми у прийомних сім'ях та діти-вихованці у дитячих будинках сімейного типу.

Однак у разі, якщо мати не перебуває у трудових відносинах, право на цю відпустку інші особи теж не мають. Такий висновок можна зробити з роз'яснення Головного управління Держпраці у Львівській області. У ньому зазначається, що «лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини згідно з встановленими законодавством вимогами, гарантовано право батька дитини, баби чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги). Таким чином, право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, залежить від права матері на таку відпустку».¹⁵⁸

Не врегульовано чинним законодавством одночасне оформлення декількох відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відтак наступну можна оформити по завершенні попередньої за наявності відповідних підстав.

Важливо зазначити, що тривалість відпустки може має бути збільшена у разі, якщо дитина потребує і надалі домашнього догляду на строк, який визначений у медичному висновку. Максимальний її термін – досягнення дитиною, за якою здійснюється догляд, шестирічного віку. Право на продовження такої відпустки має один з батьків дитини.

Працівник, який перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може достроко вийти з відпустки. Для цього він повинен повідомити свого роботодавця не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

За змістом ст. 181 КЗпП України підставою для видання наказу (розпорядження) роботодавця про надання такої відпустки є письмова заява працівника.

У заяві зазначається дата початку відпустки та її тривалість. Оскільки має значення вік дитини, що потребує догляду до заяви потрібно додати свідоцтво про народження дитини.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини.

Подібні вимоги щодо сумарної кількості днів одноразової оплачуваної відпустки передбачені для осіб, які усиновили дитину протягом 2-х місяців з дня її народження, зазначеного у свідоцтві про народження.

Особливість полягає у тому, що відлік початку надання відпустки починається з дня усиновлення з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, тобто з дня набрання чинності рішенням суду про

¹⁵⁸Чи може бабуся піти у декретну відпустку, якщо мати дитини – ФОП? URL: <https://lviv.dsp.gov.ua/z-pytan-pratsi/chy-mozhe-babusia-pity-u-dekretnu-vidpust/>

усиновлення. (ст. 225 Сімейного кодексу України). Отже встановлені такі строки без урахування святкових і неробочих днів:

- 56 календарних днів з дня усиновлення;
- 70 календарних днів у разі одночасного усиновлення 2-х і більше дітей;
- 90 календарних днів з дня усиновлення (лише жінкам, віднесеним до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи).

Відпустка надається усиновлювачу або одному з подружжя-усиновлювачів на їх розсуд. Для її надання (видання відповідного наказу (розпорядження) потрібно звернути з заявою до роботодавця не пізніше 3-х місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Ця відпустка належить до соціальної, але надається обов'язково за бажання працівника щороку у будь-який час протягом календарного року, незалежно від дати народження дитини та відпрацьованого працівником часу. Міністерство соціальної політики України в своєму листі № 4053/0/14-15/8 від 24.03.2015 року роз'яснило, що працівник повинен мати на день початку відпустки хоча б один день стажу роботи в рахунок року, за який просить надати їй відпустку.

Лише певна категорія працівників має право на цю відпустку тривалістю 10 календарних днів. При цьому не враховуються святкові та неробочі дні. До них належать :

- 1) один з батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- 2) матір (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 3) одинока матір;
- 4) батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі коли мати дитини тривалий час перебуває в лікувальному закладі);
- 5) особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 6) один із прийомних батьків.

Тривалість відпустки не може перевищувати 17 календарних днів, якщо працівник має право на цю відпустку за наявності декількох підстав.

Зазначимо, що згідно п. 12 постанови Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 р. № 917 «Деякі питання встановлення лікарсько-консультативними комісіями інвалідності дітям» ЛКК в день проведення медико-соціальної експертизи готує один медичний висновок про дитину з інвалідністю віком до 18 років щодо встановлення категорії «дитина з інвалідністю» або «дитина з інвалідністю підгрупи А». Натомість інвалідність осіб з інвалідністю І групи поділяють на підгрупи А і Б залежно від ступеня втрати здоров'я людини та обсягу необхідності в постійному сторонньому догляді, допомозі або нагляді.

Верховний Суд у своїй постанові № 520/2226/19 від 21 грудня 2020 р. зазначає, що основним критерієм для визначення статусу одинокої матері є:

виховання та утримування дитини без участі батька. Одержання жінкою аліментів від батька дитини, ведення з ним спільного господарства позбавляє статусу одинокої матері. Підставою для отримання статусу одинокої матері є відсутність запису про укладення шлюбу або наявність свідоцтва про розірвання шлюбу. Втім, свідоцтва недостатньо, необхідно також підтвердити факт того, що батько справді не бере участі у вихованні дитини. чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити матері, що виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки. Тому, для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, в якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини».¹⁵⁹

У ст. 1 Закону «Про охорону дитинства» дитиною є особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Зокрема, у ст. 34-35 Цивільного кодексу України підставами для набуття повної цивільної дієздатності є неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини; набуття статусу працівника (підприємця) з 16 років.

Право на цю відпустку мають також батьки, які виховують дітей без матері (у тому числі коли мати дитини тривалий час перебуває в лікувальному закладі), а також на опікун (піклувальник), один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів. (ст. 186-1 КЗпП України).

Відпустка при народженні дитини. На виконання положень ст. 19-1 Закону України «Про відпустки» прийнята постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини» від 7 липня 2021 р. № 693.

Вона надається одноразово тривалістю до більше ніж на 14 календарних днів (святкові і неробочі дні не враховуються) незалежно від кількості народжених від однієї вагітності. Для її отримання потрібно звернутися до роботодавця не пізніше 3-х місяців з дня народження дитини і повинна бути надана працівнику не пізніше ніж протягом 3-х місяців з дня народження дитини. Ця відпустка повинна бути використана працівником не пізніше 104-го дня з дня народження дитини.

Право на її отримання має один з таких осіб :

- 1) чоловік, дружина якого народила дитину;
- 2) батько дитини, який хоч і не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, але вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

¹⁵⁹ Судова справа № 520/2226/19 від 21 грудня 2020 р. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/191094-vs-vislovivsyia-pro-pidtvverdzhennya-prava-na-otrimannya-dodatkovoyi-sotsialnoyi-vidpustki>

3) бабуся або дідусь, або інший повнолітній родич дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Підставою для видання наказу (розпорядження) роботодавця про надання такої відпустки є письмова заява працівника, в якій він зазначає тривалість відпустки.

За змістом ст. 19-1 Закону України «Про відпустки» протягом 30 календарних днів з дня виходу з відпустки роботодавцю потрібно надати роботодавцю копії документа, який необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини

Зазначимо, що у означеній постанові вперше було визначено поняття «одинокий батько» та «одинока мати», але ці терміни вживаються тільки по відношенню до цього виду відпустки.

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що час відпочинку є істотною умовою трудового договору ?

2. Назвіть основні ознаки перерв, які належать до часу відпочинку, а не до робочого часу?

3. Які правові наслідки для працівника, що відмовився працювати у вихідних або святковий (неробочий день)?

4. Які б ще види відпусток, на Вашу думку, потребує чинне трудове законодавство?

5. Чи вправі роботодавець не видати наказ (розпорядження) про надання відпустки у разі відсутності заяви працівника на відпустку?

6. Охарактеризуйте особливості надання відпусток відповідно до графіку відпусток?

7. Скільки днів щорічної основної відпустки вправі отримати працівник за взаємною згодою сторін у перший тиждень після укладення трудового договору?

8. Які особливості надання відпусток роботодавцями- фізичними особами?

9. Чи визначена трудовим законодавством мінімальна тривалість щорічної основної відпустки? А максимальна?

10. Розмежуйте перерву та відпустку як види часу відпочинку?

РОЗДІЛ 11. ОПЛАТА ПРАЦІ

11.1 Правові гарантії працівників на оплату праці

Правові засади оплати праці визначені главою VII КЗпП України та Законом України «Про оплату праці».

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Оплата праці є істотною умовою трудового договору. Тому при укладенні трудового договору роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. (ст. 29 Закону України «Про оплату праці»).

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. (ст. 97 КЗпП України).

Грошовим виразом заробітної плати є гривня. Такий висновок можна зробити виходячи зі ст. 23 означеного закону, де передбачено, що оплата праці здійснюється у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Загалом гривня є єдиним законним платіжним засобом в Україні. (ст. 5 Закону України «Про валюту і валютні операції» від 21 червня 2018 р. № 2473-VIII). Також окремі питання проведення валютних операцій з оплати праці регулює постанова Національного банку України «Про затвердження Положення про здійснення операцій із валютними цінностями» від 2 січня 2019 р. № 2.

Також Верховний Суд зазначив, що у трудовому договорі розмір заробітної плати може бути зазначено у гривні з встановленим еквівалентом суми в іноземній валюті. (судова справа від 26 червня 2019 р. № 761/21776/16-ц).¹⁶⁰

Боргові розписки та зобов'язання не можуть бути формою виплати заробітної плати. Винятком є банківські чеки, але порядок здійснення виплат у цій формі наразі не затверджений.

В окремих галузях (професіях) допускається виплата частково заробітної плати натурою при дотриманні таких умов :

- 1) таке передбачено колективним договором роботодавця;
- 2) нарахування заробітної плати працівнику у розмірі 100 відсотків;
- 3) за цінами не вище собівартості продукції (тобто ціна є меншою ціни реалізації продукції іншим покупцям). З цього випливає, що тільки продукція підприємства, що не пройшла вторинної обробки
- 4) частково - у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць заробітної плати;

¹⁶⁰ Судова справа від 26 червня 2019 р. № 761/21776/16-ц URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82797959>

5) згода працівника виражається у законодавчому положенні «у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників».

б) з дотриманням вимог постанови Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 3 квітня 1993 р. № 244.

Наприклад, вовна (сировина), шкіра та шкірсировина, продукти бджільництва (крім меду), коренеплоди цукрових буряків і продукція їх переробки, племінне поголів'я тварин тощо.

Відтак роботодавець не може змусити працівника одержати те, що йому не потрібно. Працівник сам повинен оформити заяву з проханням видати йому конкретну продукцію в рахунок зарплати.

Заробітна плата є регулярною щомісячною виплатою. Згідно змісту ст. 24 Закону України «Про оплату праці» вона виплачується з дотриманням таких умов :

1) строки виплати визначені колективним договором або іншим локальним актом роботодавця;

Такий локальний акт потребує погодження з уповноваженими на представництво трудовим колективом органом (виборний орган первинної профспілкової організації, а у разі його відсутності – обраний і уповноважений трудовим колективом представник).

2) в робочі дні а коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем – виплата виплачується напередодні;

3) не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;

4) не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5) за першу половину місяця у розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника, але конкретний розмір визначається колективним договором або іншим актом роботодавця.

Заробітна плата виплачується за місцем роботи. За змістом ст. 24 Закону України «Про оплату праці» впливає, що інші місця для виплати такі як – магазини роздрібною торгівлі, питні і розважальні заклади є місцем виплати тільки для працівників цих закладів.

Форму отримання заробітної плати працівник вправі обирати самостійно. Це може бути як готівка так і поштовий переказ через установи банків на вказаний працівником рахунок (адресу). Для цього потрібно письмову згоду працівника, а оплату банківських послуг здійснює роботодавець.

Якщо роботодавцем є фізична особи, то строки, періодичність і місце виплати заробітної плати мали б, вочевидь, встановлюватися у трудовому договорі з дотриманням вимог цієї статті.

Оплата праці працівників не може бути однаковою, якщо відрізняються складність та умови виконання роботи, професійно-ділові якості осіб, результати їхньої праці та господарська діяльність підприємства.

Верховний Суд у судовій справі № 816/1889/16 від 4 червня 2021 р. вказав на те, що при встановленні розмірів оплати праці працівникам необхідно дотримуватись міжкваліфікаційних співвідношень тарифної системи оплати праці. Він погодився з позицією Держвпраці, що оплата праці на рівні мінімальної зарплати допустима тільки для простої некваліфікованої праці. Назви таких професій передбачені розділом 9 Класифікатора професій «Найпростіші професії».¹⁶¹

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата має таку структуру:

1) основна заробітна плата як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

2) додаткова заробітна плата як винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3) 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.

Основною державною соціальною гарантією є виплата заробітної плати працівнику не нижче мінімального розміру та є обов'язковою на всій території України для усіх роботодавців.

Її розмір (місячний та погодинний) встановлюється у Законі України «Про Державний бюджет України» на поточний рік. Цього року планується два етапи її підвищення. Зокрема, у ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 2 грудня 2021 р. № 1928-IX встановлено такі розміри :

з 1 січня - 6500 гривень, з 1 жовтня - 6700 гривень за місяць

з 1 січня - 39,26 гривні, з 1 жовтня - 40,46 гривні за годину.

Як впливає з положень ст. 14 Закону України «Про оплату праці» та ст. 97 КЗпП України основним регулятором оплати праці для роботодавців-юридичних осіб є колективний договір. У ньому визначаються такі питання оплати праці як форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

Втім його положення повинні відповідати не лише чинному законодавству, але і змісту (встановленим нормам та гарантіям)_ колективних угод вищого

¹⁶¹ Судова справа № 816/1889/16 від 4 червня 2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97428731>

рівня. Йдеться про Генеральну угоду, галузеву (міжгалузеву) та територіальну угоду.

Контракт (вид трудового договору) теж належить до регуляторів оплати праці, оскільки оплата праці працівника за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту. (ст. 20 цього закону). У разі, коли роботодавцем є фізична особа питання оплати праці визначається у письмовому трудовому договорі з фізичною особою;.

Також варто зазначити, що відповідно до п. 5 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13 при договірному регулюванні оплати праці потрібно роботодавцям дотримуватися усіх норм і гарантії оплати праці.

Зокрема, відповідно до ст. 97 КЗпП України роботодавець (роботодавець - фізична особа) не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

11.2 Тарифна система оплати праці

Відповідно до змісту ст. 6 Закону України «Про оплату праці» в основі системи оплати праці лежить тарифна система, яка дає можливість сформулювати розмір заробітної плати працівників та диференціювати його в залежності від складності виконуваної роботи та їхньої кваліфікації.

Елементи визначені законодавчо та включають :

- 1) тарифні сітки,
- 2) тарифні ставки,
- 3) схеми посадових окладів
- 4) професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна сітка. Оплата праці у бюджетній сфері забезпечується вимогами постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 липня 2002 р. № 1298. Нею також можуть послуговуватися для визначення тарифних ставок (розміру зарплати) у небюджетній сфері.

В основі розрахунку заробітної плати працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери застосовується Єдина тарифна сітка (ЄТС), яка містить таблицю розрядів і коефіцієнтів з їхньої оплати праці.(Додаток №1 до означеної постанови).

Це особливе співвідношення сукупності показників, які дозволяють провести справедливий розподіл оплати праці передусім в залежності складності виконуваної роботи та кваліфікації працівника. На початку її впровадження вона передбачала три етапи підвищення коефіцієнтів оплати

праці, які відповідають за розмір заробітної плати працівника певного розряду. Україна завершила усі три етапи і продовжує послуговуватися показниками третього етапу зростання коефіцієнтів.

Структурно ЄТС містить такі елементи :

- 1) тарифний розряд (від 1 до 25);
- 2) тарифний коефіцієнт (від 1 до 4.51).

Разом їх можна розуміти як міжпосадове (міжкваліфікаційне) співвідношення розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Водночас необхідно дотримуватися ряд таких вимог:

- тарифна ставка працівника 1 тарифного розряду з 1 грудня 2021 року становить фіксований розмір 2893 гривні, що відповідає мінімальному посадову окладу (тарифній ставці) працівника.

- посадові оклади (тарифні ставки) працівника кожного наступного розряду після першого обчислюється шляхом множення ставки працівника першого розряду на відповідний коефіцієнт розряду, який потрібно встановити;

Тарифні ставки. В Україні мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) залежить від мінімальної величини прожиткового мінімуму, який встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Наприклад, відповідно до ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 2 грудня 2021 № 1928-IX він становить з 1 січня - 2481 гривня. Однак наразі застосовується з 1 грудня 2021 року становить фіксований розмір 2893 гривні.

Схеми посадових окладів. У Додатках №2-4 означеної постанови визначені ті посади, яким відповідає відповідний тарифний розряд (наприклад, 14) або в межах певних тарифних розрядів (12-14). До таких посад (професій) можна віднести :

1) керівні, наукові, науково-педагогічні, педагогічні працівники, професіонали, фахівці та інші працівники бюджетних установ, закладів та організацій ;

2) професіонали, фахівці, керівники інших структурних підрозділів і технічні службовці всіх бюджетних установ, закладів та організацій ;

3) робітники, всіх бюджетних установ, закладів та організацій.

У Додатку №5 означеного акту визначені ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Важливо додати, що в межах мінімального та максимального діапазону тарифних розрядів право встановлювати відповідний тарифний розряд, надбавки та доплати належить керівнику в межах фонду заробітної плати. (п. 4 означеної постанови).

Професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Єдиний підхід до кваліфікаційних вимог щодо певних професій у посадових (робочих) інструкціях забезпечують загальнообов'язкові нормативні документи. Вони дозволяють роботодавцю зарахувати виконувани працівником роботи до певних тарифних розрядів ЄТС і присвоювати кваліфікаційні розряди робітникам.

Кваліфіційні характеристики містять довідники, які розробляються та затверджуються у порядку, який визначений наказом Мінсоцполітики від 31 травня 2017 р. № 918 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик».

В Україні діє довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, що поділений на розділи (випуски), які систематизовані за видами економічної діяльності. Це збірник описів професійних назв робіт (посад, професій).

Кожен довідник складається з таких розділів : «Завдання та обов'язки»; «Повинен знати»; «Кваліфікаційні вимоги».

Загальним для усіх видів економічної діяльності є Випуск 1 «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників», який затверджений наказом Мінсоцполітики від 29 грудня 2004 року № 336. Він містить кваліфікаційні вимоги систематизовані по відношенню до :

1) керівників (наприклад, до керівника, головного бухгалтера, головного економіста, різного роду завідуючих та начальників). Для таких працівників не передбачені кваліфікаційні розряди.

2) професіоналів (наприклад, для аудиторів, бухгалтерів, документознавців, економістів та інженерів різного роду, математиків, методистів з економічної освіти, перекладачів, психологів, соціологів, різного роду фахівців, художників, юрисконсультів).

Кваліфікаційні характеристики до професіоналів диференціюються.

Другою складовою даних, які визначають складність робіт є професійні стандарти. Відповідно до ст. 33-1 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Зі змісту положень Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 роботодавці теж можуть бути розробниками проектів професійних стандартів. У цій роботі вони керуються Методикою розроблення професійних стандартів, яка затверджена наказом Мінсоцполітики України від 22 січня 2018 р. № 74 та повинні дотриматися усіх етапів розробки та затвердження професійного стандарту, який ввадається введеним у дію лише з моменту внесення його до Реєстру кваліфікацій. Інформація про зареєстровані професійні стандарти знаходиться у спеціальному реєстрі, доступ до якого є вільним на офіційній сторінці Національного агентства кваліфікацій.¹⁶²

¹⁶² Відомості про професійні стандарти URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що оплата праці є істотною умовою трудового договору ?
2. Охарактеризуйте особливості визначення умови оплати праці, якщо роботодавцем є фізична особа?
3. На Вашу думку, чи є прийнятним застосування тарифної системи оплати праці у недержавному секторі економіки?
4. Чи можна встановлювати розмір заробітної плати у трудовому договорі?
5. Чому сфера державного регулювання оплати праці вимагає встановлення тарифної системи оплати праці?
6. Які законодавчі гарантії передбачені для працівника у випадку виплати частини заробітної плати натурою?
7. Яке значення відіграють професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики)?
8. Як врегулювати питання оплати праці у разі відсутності колективного договору?
9. Які обставини впливають на виплату заробітної плати у повному розмірі?
10. Які гарантії трудових прав працівник у сфері оплати праці передбачені у колективних угодах?

РОЗДІЛ 12 ОХОРОНА ПРАЦІ

12.1 Загальні гарантії прав працівників на охорону праці

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охороною праці є система 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.

Серед таких заходів та засобів найбільш дієвими є визначені на законодавчому рівні гарантії працівників у сфері охорони праці.

Зокрема, виходячи зі змісту ст. 5 та ст. 6 означеного закону гарантії можна поділяти на такі види :

- 1) під час укладення трудового договору;
- 2) під час роботи.

До першої групи можна віднести такі вимоги закону :

1) відповідність умов трудового договору положенням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

2) обов'язок роботодавця поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»). Винятком є укладення трудового договору про дистанційну роботу чи про надомну роботу.

3) заборона пропозиції працівнику роботи, яка протипоказана йому за станом здоров'я відповідно до медичного висновку.

4) наявність висновку психофізіологічної експертизи для допуску до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, які потребують професійного добору.

В Україні наразі є лише Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці від 23 вересня 1994 р. № 263/121. Проте аналогічного переліку не прийнято щодо робіт підвищеної небезпеки. Відтак, керуючись положеннями ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець вправі самостійно на рівні колективно-договірного регулювання прийняти відповідний перелік робіт.

Порядок проведення психологічної експертизи в Україні поки що не затверджений. Водночас діє Положення про систему професійного психофізіологічного відбору працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки, затвердженим наказом № 75 від 4 травня 2005 р. Державного комітету України з нагляду охорони праці, у якому визначено Центр психофізіологічної експертизи як єдиний центр, що може здійснювати обробку результатів психофізіологічної експертизи. Отже і видання відповідного

висновку мало б належати до повноважень регіональних відділень цього центру.

Важливо також зазначити, що згідно положень п. 2.13 наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246, висновок психофізіологічної експертизи потрібно подати комісії з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров'я працівниками, які зайняті на роботах, що потребують професійного добору. Відтак протестується зв'язок медичних оглядів та психофізіологічного обстеження.

5) поширення на кожного працівника системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

До другої групи варто включити такі гарантії :

1) відповідність вимогам законодавства умов праці на робочому місці, санітарно-побутових умов, стану засобів колективного та індивідуального захисту, які використовуються працівником, безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.

2) право відмови від виконання дорученої працівникові роботи за таких умов :

- наявність виробничої ситуації, яка є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля;

- негайне повідомлення про цю ситуацію безпосереднього керівника або роботодавця.

- підтвердження факту такої виробничої ситуації, за потреби) спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

- збереження середнього заробітку працівнику за період простою з таких причин, якщо немає у цьому його вини.

3) право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

У цьому випадку виплачується працівникові вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

4) обов'язок роботодавця перевести працівника на легшу роботу, за його згодою, якщо він її потребує за станом здоров'я на певний строк, визначений у медичному висновку. Також у разі необхідності встановити йому скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

5) збереження місця роботи та середнього заробітку за працівником на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці.

12.2 Гарантії прав на охорону праці працівників, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці

Зі змісту ст. 7 Закону України «Про охорону праці» випливає, що для працівників, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці встановлені такі основні гарантії на охорону праці :

1) безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням;

Сьогодні безоплатна видача лікувально-профілактичного харчування регулюється ст. 166 КЗпП України та радянським актом - постановою Держкомпраці СРСР та Президії ВЦРПС від 7 січня 1977 р. № 4/П-1, яким затверджені :

- Перелік виробництв, професій та посад, зайнятість в яких дає право на безкоштовне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці.

- Раціони лікувально-профілактичного харчування і норми безоплатної видачі вітамінних препаратів.

- Правила безкоштовної видачі лікувально-профілактичного харчування.

Їхній аналіз дає підстав для таких висновків :

- гарантія поширюються тільки працівників, що є у Переліку, на основі якого приймається у роботодавця конкретний перелік;

- у дні фактичної зайнятості, як виняток – і в дні тимчасової непрацездатності у зв'язку з професійним захворюванням;

- як правило надається у вигляді гарячих сніданків, в окремих випадках за погодженням з медичною частиною – під час обідніх перерв;

- цільове призначення харчування, але можна надати працівнику готові страви додому, якщо неможливо їх отримати за станом здоров'я або віддаленістю від місця проживання.

2) безоплатне забезпечення молоком або рівноцінними харчовими продуктами;

Відповідно до ст. 166 КЗпП України йдеться про працівників, які працюють з шкідливими умовами праці.

На сьогодні основні положення щодо цієї гарантії мають бути врегульовані на рівні колективно-договірного регулювання в силу положень ст. 13 КЗпП України.

Причиною цьому є втрата чинності радянським актом - Порядком безоплатної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів робітникам і службовцям, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Президії ВЦРПС від 16 грудня 1987 р. № 731/П-13. Проте основні положення цього акту можна використувати для

правового регулювання локального рівня, а саме можна зазначити такі :

1) цільове призначення – пів л. на 1 працівника за зміну незалежно від її тривалості;

2) компенсація грошима – тільки при роз'їздному характері роботи (якщо передбачено в колективному договорі)

3) заборона заміни іншими продуктами (окрім кислого молока для працівників, що виконують роботи з виробництва чи переробки антибіотиків)

4) заборона видачі на одну чи декілька змін наперед та заборона відпустку додому

б) споживання продуктів відбувається в спеціальних відведених приміщеннях чи буфетах.

Залишається діючим тільки Перелік хімічних речовин, під час роботи з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, затверджений Міністерством охорони здоров'я СРСР 4 листопада 1987 р. № 4430-87.

3) безоплатне забезпечення газованою солоною водою;

Потреба забезпечення працівників газованою волюю спричинена їхнім перебуванням на роботі в умовах значного теплового випромінювання або високої температури, що може призвести до перегрівання чи зневоднення організму людини. З метою запобігання цьому працівники повинні часто вживати воду, а газувана вода вважається приємнішою на смак.

У ст. 167 КЗпП України передбачено, що забезпечення газованою солоною водою покладається на роботодавця, який повинен безоплатно постачати її працівникам гарячих цехів і виробничих ділянок. Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем.

На сьогодні умови та порядок забезпечення газованою солоною водою врегульовані ще радянським актом - Інструкцією для впровадження раціонального питного режиму в гарячих цехах, затвердженою постановою Секретаріату ВЦРПС «Про постачання робітників гарячих цехів газованою підсоленою водою» від 11 червня 1934 р. Зміст основних положень акту :

1) обов'язок роботодавця забезпечення газованою солоною водою за його ж кошти;

2) розрахунок 4-5 літрів на зміну;

3) доброякісна прісна вода – встановлення апарату по виготовленню в цехах або її доставка);

4) гарячі цехи - доменні, мартенівські, прокатні цехи, відпалювальні та інші цехи металопромисловості, гуті скляних заводів, горна фарфоро-фаянсових і цегельних заводів тощо.

Відтак повного переліку гарячих цехів та виробничих ділянок немає. Проте максимальні температурні показники виробничого приміщення в Україні (умовно 28 град.С - 30 град.С) встановлені Санітарними норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99, які затверджені спільною постановою Міністерства охорони здоров'я України та Голов.державн.санітарний лікаря від 1 грудня 1999 р. № 42.

З огляду на вищевикладене, керуючись ст. 13 КЗпП України немає заборон щодо врегулювання забезпечення працівників соленою водою на рівні колективно-договірного регулювання.

Також для таких працівників надаються оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, встановлюється скорочений робочий час, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія та здійснюється оплата праці у підвищеному розмірі тощо.

Згідно ст. 8 цього акту, за наявності шкідливих і небезпечних умов праці, а також роботи, пов'язаною із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами працівникам забезпечуються такі гарантії :

1) безоплатне забезпечення засобами індивідуального захисту (одягом, спеціальним взуттям тощо) за встановленими нормами. (ст. 163-164 КЗпП України).

Забезпечення працівників підприємств, установ, організацій необхідними засобами індивідуального захисту (ЗІЗ), порядок їх утримання та зберігання регулюється Мінімальними вимогами безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, які затверджені наказом Мінсоцполітики України від 29 листопада 2018 р. № 1804. Водночас види і строки носіння (використання) ЗІЗ передбачені Нормами безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, які затверджені наказом Держгірпромнагляд від 16 квітня 2009 р. № 62.

2) безоплатне забезпечення мийними та знешкоджувальними засобами.

Ці гарантії поширюються також на працівників, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором.

Відповідно до ст. 165 КЗпП України на роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби. Також за встановленими нормами видається мило, якщо робота пов'язана з забрудненням. В Україні відсутній нормативно-правовий акт, який би регулював умови та порядок забезпечення мийними та знешкоджувальними засобами.

Вимоги до мийних засобів і поверхнево-активних речовин, що входять до їх складу визначається в Україні передусім Технічним регламентом мийних засобів, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 717. Інші з питання доцільно врегулювати на локальному рівні.

Зазначимо, що за власні кошти роботодавець може встановлювати у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) гарантії понад норму, але зменшувати обсяг вже встановлених законодавчо не допускається.

Зайнятість працівника в таких умовах праці, які дають право на пільги та компенсації в сфері охорони праці має бути документально підтверджена результатами атестації відповідного робочого місця. Її проведення покладається

на роботодавця на умовах та у порядку, які врегульовані Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці. Також організаційні питання проведення атестації визначаються Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці, які затверджені Мінпраці України від 1 вересня 1992 р. № 41.

Основні положення щодо атестації :

1) проводиться в строки визначені колективним договором, але не рідше ніж 1 р. на 5 років

2) створюється атестаційна комісія

3) за результатами атестації видається наказ роботодавця, який погоджується з профспілкою, згідно якого затверджено перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій, посад, працівникам яких підтверджене право на пільги і компенсації, передбачені законодавством. – строк зберігання 50 р.

Верховний Суд України неодноразово наголошував, що документами які підтверджують результати атестації робочого місця за умовами праці, можуть бути: карта умов праці, наказ по підприємству про затвердження переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників; трудова книжка із записом про витяг із зазначеного наказу або з додатком такого витягу. (судова справа № 398/389/18 від 8 квітня 2020 р.)¹⁶³

Відповідно до положень Порядку проведення атестації відомості про результати атестації робочих місць заносяться до картки умов праці, форма якої затверджується Міністерством праці разом з Міністерством охорони здоров'я України. (Інструкція по заповненню Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць, затвердженої №06-41-48 від 30 листопада 1992 р.).

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників, який складається за результатами проведеної атестації робочих місць, після погодження з профспілковим комітетом затверджується наказом по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку.

12.3 Охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю

За змістом положень ст.174 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» встановлені такі законодавчі спеціальні гарантії для жінок у сфері охорони праці:

1) заборона застосовування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням);

2) заборона залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку

¹⁶³ Судова справа № 398/389/18 від 08.04.2020 р. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88739451>

важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

В Україні зберігає чинність глава 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93), який затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. Ці положення втрачають чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації (по суті скасування) Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 від 21 червня 1935 р.

Граничні норм підймання і переміщення важких речей жінками затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241. Зокрема, гранично-допустима вага вантажу залежить від характеру виконуваних робіт і становить 10 кг при підйманні і переміщенні вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину). Водночас при підйманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни гранично-допустима вага вантажу становить 7 кг. Також встановлено сумарну вагу вантажу, яку дозволено переміщувати жінкам протягом кожної години робочої зміни. Відтак гранично-допустима сумарна вага вантажу не повинна перевищувати з робочої поверхні - 350 кг, а з підлоги - 175 кг.

Стосовно неповнолітніх, то відповідно до положень ст.190-193 КЗпП України та ст. 11 Закону України «Про охорону праці» визначені такі законодавчі гарантії для неповнолітніх у сфері охорони праці:

1) заборона залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

2) заборона залучення неповнолітніх осіб до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей.

Відповідно до ст. 191 КЗпП України неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

У ст. 194 КЗпП України передбачено, що для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих працівників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці

норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом";

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається Положенням про навчання неповнолітніх професій, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці, який затверджений наказом Держнаглядохоронпраці від 30 грудня 1994 р. № 130.

В Україні наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 затверджений Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.

Граничні норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59. Зокрема, вимоги подані у двох таблицях. У таблиці №1 визначені граничні норми підймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної (1-2 підняття та переміщення вантажу) та тривалої роботи (більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 год. скороченого робочого часу відповідно до встановлених норм). Гранично-допустима вага вантажу залежить від віку (14–17 років) та статі (юнаки чи дівчата). Вага вантажу включає вагу упаковки та тари. У таблиці №2 встановлені граничні норми сумарної ваги вантажу для підлітків у розрахунку на 1 год. робочого часу. Гранично-допустима сумарна вага вантажу залежить від віку (14–17 років) та статі (юнаки чи дівчата), підйому (переміщення) вантажу з рівня робочої поверхні чи з підлоги. Наприклад, гранична норма вантажу для юнака віком 17 років при тривалій роботі становить 12,6 кг., а для дівчини - ця норма скорочена вдвічі (6,3 кг).

Охорона праці осіб з інвалідністю визначається положеннями ст.12 Закону України «Про охорону праці», де передбачено обов'язок підприємств, які використовують працю осіб з інвалідністю створювати для таких працівників умови праці з урахуванням двох важливих документів, а саме мова йде про :

1) рекомендацію МСЕК (медико-соціальної експертної комісії);

Зазначимо, що такі рекомендації МСЕК мають бути викладені у висновку МСЕК, що вважається первинним документом для розробки та затвердження індивідуальної програми реабілітації. З аналізу наказу Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження форм первинної облікової документації та Інструкцій щодо їх заповнення, що використовуються у закладах охорони здоров'я незалежно від форми власності та підпорядкування» від 14 лютого 2012 р. № 110 вбачається, що МСЕК оформлює свій висновок випискою з акта огляду медико-соціальною експертною комісією» (за формою - № 158-2/о). У цьому документі вказується причини, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також необхідні види медичної та соціальної допомоги.

2) індивідуальну програму реабілітації (ІПР).

Основу правового регулювання цього питання складають Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 р. № 757 та наказ Міністерства охорони здоров'я України від 8 жовтня 2007 р. №623 «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання».

МСЕК складає індивідуальну програму реабілітації протягом місяця після завершення огляду потерпілого на підставі рішення МСЕК. (п.5 Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю).

Аналіз змісту ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» дає підстав для висновку, що у індивідуальній програмі реабілітації визначаються види, обсяги, терміни, порядок та місце проведення тих реабілітаційних заходів, які визначені у рекомендаціях МСЕК.

З положень ст. 23 цього акту випливає, що зміст індивідуальної програми реабілітації має обов'язкове значення для роботодавця. Проте для особи з інвалідністю цей документ має рекомендаційний характер. Відтак працівник вправі відмовитися від будь-якого виду, форми чи обсягу реабілітаційних заходів, передбачених у цій програмі частково чи в цілому.

Окрім цього підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю повинні вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, медичні рекомендації зобов'язують роботодавця організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, згідно ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» такий обов'язок роботодавця передбачений стосовно працівників, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням у разі неможливості потерпілим виконання потерпілим попередньої роботи.

За згодою особи з інвалідністю та за умови, що це не суперечить рекомендаціям МСЕК, роботодавець вправі залучити :

- до надурочних робіт;
- до робіт у нічний час.

12.4 Правові засади функціонування системи управління охороною праці на підприємстві

Навчання та інструктажі з питань охорони праці.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці» 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.

На виконання норм цього закону в частині встановлення порядку навчання та перевірки знань з питань охорони праці, було затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26

січня 2005 року № 15 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою». Зазначимо, що у ньому є пряма вказівка організації такого навчання лише для роботодавців – підприємств. Натомість вимога проведення інструктажу поширюється також на фізичних осіб, які використовують найману працю.

Натомість навчання є обов'язковим як для працівників (у тому числі для тих, які суміщують професію) так і для учнів, курсантів, студентів, слухачів. Мета навчання – отримати необхідні знання і навички з питань охорони праці або для безпечного ведення робіт.

Роботодавець доручає організацію проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівникам служби кадрів або іншим спеціалістам.

Типове положення є основою для прийняття роботодавцем відповідного локального акту про навчання з питань охорони праці.

Основні вимоги щодо організації проведення навчання :

1) роботодавець подає до територіального органу Держпраці декларацію відповідності його матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки;

2) формування та оприлюднення роботодавцем планів-графіків проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці;

3) організація навчального процесу (традиційним способом, дистанційно, модульно; лекції, семінари та консультації).

4) створення комісії з перевірки знань з питань охорони праці (у складі не менше трьох осіб, очолює керівник або його заступник), що створюється на підставі відповідного наказу роботодавця.

5) перевірка знань з питань охорони праці на предмет знання працівниками нормативно-правових актів з охорони праці, дотримання яких входить до їхніх функціональних обов'язків (очно або дистанційно у формі тестування, заліку або іспиту).

6) оформлення протоколу засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці за результатами перевірки знань.

7) видача працівнику посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці у разі задовільних результаті перевірки;

8) повторне навчання і перевірки знань протягом 1-го місяця при незадовільних результатах.

Також є свої особливості про проведенні спеціального щорічного навчання для працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, а також навчання (під час прийняття на роботу і періодично, один раз на 3 роки) для посадових осіб, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт.

Важливою складовою комплексного навчання працівників з питань охорони праці є інструктаж. Його змістом є питання охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правила поведінки та дії при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих. Працівники проходять інструктаж під час прийняття на роботу та періодично.

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці поділяє інструктажі за характером і часом проведення на такі види :

- вступний (умовно при прийнятті на роботу);
- первинний (до початку роботи);
- повторний (не рідше 1 раз на 3 місяці на роботах підвищеної небезпеки, а для решти робіт - 1 раз на 6 місяців);
- позаплановий;

Цей вид інструктажу проводиться для працівників тільки у таких випадках:

- 1) введення в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
 - 2) зміна технологічного процесу, заміна або модернізація устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
 - 3) порушення працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, які призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
 - 4) перерва в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів - для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт - понад 60 днів.
- цільовий.

Усі види інструктажу, за винятком вступного проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або роботодавець-фізична особа. Натомість вступний здійснюється спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця.

Тільки вступний інструктаж не передбачає перевірку знань працівників у формі усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевірку набутих навичок безпечних методів праці. Якщо результати перевірки незадовільні, то проводиться повторний інструктаж та перевірка знань - протягом 10 днів відповідно після первинного, повторного чи позапланового інструктажів.

Також додамо, що за змістом ст. 18 Закону України «Про охорону праці», якщо працівник не пройшов навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці він не може бути допущений до виконання роботи.

Також ухислення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони є підставою для відсторонення працівників від роботи (ст. 46 КЗпП України), то Верховний Суд у судовій справі № 459/7444/17 від 30 січня 2019 року зазначив, що «відсутність проведеного інструктажу, навчань або перевірки знань з питань охорони праці з вини роботодавця є підставою для відмови працівника від виконання роботи у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Судова справа № 459/7444/17 від 30 січня 2019 р. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79744976>

Служба охорони праці на підприємстві та комісія з охорони праці

Зі змістом положень ст. 15 Закону України «Про охорону праці» організація охорони праці на підприємстві покладається на певні інституції, формування яких залежить від кількості працівників. Зокрема,

- 50 і більше осіб – створюється служба охорони праці;

- менше 50 осіб - функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

- менше 20 осіб - для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці безпосередньо підпорядковується роботодавцю, який її і створює на підставі Типового положення про службу охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України; від 15 листопада 2004 р. № 255.

Фактично створена інституція здійснює свої функції постійно і припиняє свою діяльність тільки у випадку ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці роботодавцем-фізичною особою. Відтак служба охорони праці діє також у роботодавця-фізичної особи.

У службі охорони праці працюють працівники-спеціалісти служби охорони праці, які мають низку повноважень. Зокрема, у разі виявлення порушень охорони праці вправі видавати обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, які може скасувати тільки роботодавець. Також вони вправі зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, якщо є порушення охорони праці, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих тощо.

Важливо, що відповідно до п. 1.6. Типового положення про службу охорони праці, під час прийняття на роботу та періодично один раз на 3 роки працівники служби охорони праці повинні проходити навчання та перевірка знань з питань охорони праці в установленому законодавством порядку.

Натомість, виходячи з положень ст. 16 Закону України «Про охорону праці» рішення комісії з питань охорони праці підприємства має рекомендаційний характер. Ба більше, створення цієї інституції не є обов'язковим. Однак рішення про її створення приймає трудовий колектив на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця і професійної спілки.

Комісія з питань охорони праці підприємства покликана забезпечити пропорційну участь працівників у вирішенні будь-яких питань стосовно безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Вона тільки постійно діючим консультативно-дорадчим органом роботодавця. Комісія складається на основі рівного представництва представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства.

Ця інституція діє відповідно до Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства, затвердженого наказом Держгірпромнагляд від 21 березня 2007 р. № 55. Цей нормативно-правовий акт є основою для прийняття локального акту - Положення про комісію з питань охорони праці

підприємства, яке затверджується ухвалою загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Члени комісії з питань охорони праці підприємства не мають таких широких повноважень як працівники служби охорони праці. Зокрема, їх забезпечується вільний доступ на всі дільниці та можливості обговорення питань охорони праці з працівниками; право контролю дотриманням вимог законодавства з охорони праці та забезпечення гарантій прав працівників з охорони праці; можливість ознайомлюватися з будь-якими матеріалами з охорони праці. Проте є також повноваження, яке належить лише комісії з питань охорони праці підприємства. Мова йде про право приймати рішення комісією про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку на виробництві (але не більше ніж на 50%), якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я працівника настало не тільки з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим нормативно-правових актів з охорони праці.

Організація медичних оглядів працівників.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та ст. 169 КЗпП України обов'язковий медичний огляд організовується та фінансується роботодавцем для таких категорій працівників :

- 1) зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або де є потреба у професійному доборі (попередній огляд (під час прийняття на роботу) і періодичний (протягом трудової діяльності)
- 2) осіб віком до 21 року. (щорічний огляд).

Медичний огляд дає можливість виявити медичні протипоказання до виконання певних видів роботи. Адже, згідно ч. 6 ст. 24 КЗпП України забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому ця робота протипоказана за станом здоров'я. Водночас, аналіз положення ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ дає підстав для висновку, що результати медичного огляду засвідчують тимчасову або постійну непридатність працівників за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, яка пов'язана з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій.

За працівниками, які проходять медичний огляд на час його проходження зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Також варто додати, що Верховний Суд зазначає, що у законодавстві немає конкретної вказівки на те, що працівник має проходити періодичний чи позачерговий медичні огляди виключно в медичному закладі, направлення в який йому видано роботодавцем. (судова справа № 712/3841/17 від 21 серпня 2019 р).¹⁶⁵

Медичний огляд працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або де є потреба у професійному

¹⁶⁵ Судова справа № 712/3841/17 від 21 серпня 2019 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84005754>

доборі та осіб віком до 21 року. (щорічний огляд) здійснюється згідно Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України 21 травня 2007 р. № 246. Додатком № 5 до вказаного вище Порядку встановлено Перелік робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників. До вказаних робіт, зокрема, відноситься робота машиніста крана, усі види підземних робіт тощо.

Захист населення від інфекційних хворіб вимагає проведення профілактичного медичного огляду працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення (ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III). Не повний перелік таких категорій визначений положеннями ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII. Зокрема, йдеться про харчову провимисловість, громадське харчування і торгівлю, водопровідні споруди, лікувально-профілактичні, дошкільні і навчально-виховні заклади, об'єкти комунально-побутового обслуговування.

На виконання норм цих законів прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок». Також затверджено наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23 липня 2002 № 280 «Перелік протипоказань для роботи за професіями, визначеними в Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам».

Захист населення від туберкульозу формує ще один напрямок проведення профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв та організацій, якщо їхня професійна діяльність пов'язана з обслуговуванням населення та (або) виконанням робіт, під час здійснення яких є високий ризик зараження збудником захворювання на туберкульоз інших осіб. (ч. 3 ст. 9 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 5 липня 2001 р. № 2586-III).

На виконання норм цього закону затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 15 травня 2014 р. № 327 «Про виявлення осіб, хворих на туберкульоз та інфікованих мікобактеріями туберкульозу» затверджено такі акти :

- 1) Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів на туберкульоз;
- 2) Перелік осіб, віднесених до груп підвищеного ризику захворювання на туберкульоз;
- 3) Критерії віднесення певної категорії осіб до групи підвищеного ризику захворювання на туберкульоз.

Обов'язковий психіатричний огляд встановлено для працівників, які виконують окремі види діяльності (роботи, професії, службу) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я. (ст. 9 «Про психіатричну допомогу» від 22 лютого 2000 р. № 1489-III. Детальніше ці питання регулює постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1465 «Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих».

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що охорона праці є істотною умовою трудового договору ?
2. Які основні обов'язки роботодавця щодо забезпечення охорони праці працівників?
3. Сформулюйте законодавчі гарантії для працівників у сфері охорони у разі відмови від виконання дорученої їм роботи?
4. Охарактеризуйте основні пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці?
5. Які заходи правового впливу можна застосувати до роботодавця, який відмовляється створювати службу охорони праці?
6. Чи зобов'язаний створювати службу охорони праці роботодавець-фізична особа?
7. Порівняйте повноваження служби охорони праці та комісії з питань охорони праці підприємства?
8. Яку роль у забезпеченні безпечних умов праці відіграє комісія з питань охорони праці підприємства?
9. Назвіть основні гарантії охорони праці для жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю?
10. Чи вправі працівник відмовитися від виконання роботи, якщо умови праці не відповідаються вимогам в галузі охорони праці?

РОЗДІЛ 13. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

13.1 Трудова дисципліна та правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку

Визначення трудової дисципліни у законодавстві немає. Зокрема, у ст. 140 КЗпП України передбачено, що 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.

У судовій практиці склалася правова позиція, що трудова дисципліна - це система правових норм,

- що регулюють внутрішній трудовий розпорядок,
- встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця,
- визначають заохочення за успіхи в роботі, відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Отже трудова дисципліна не є абстрактним правовим явищем, а свідчить про наявність локальних норм, порушення яких є порушенням трудової дисципліни як з боку працівника так і з боку роботодавця.

Трудова дисципліна передбачає виконання обов'язків сторонами трудового договору.

Зокрема, роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. (139 КЗпП України).

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Наказ (розпорядження), невиконання якого є порушенням трудової дисципліни не достатньо видати, з ним потрібно належним чином ознайомити працівника.

З цього приводу висловився Верховний Суд у своїй постанові від 18 червня 2018 р. у справі № 396/1560/16-ц, встановивши, що працівник не може нести дисциплінарну відповідальність за невиконання вимог, які не були доведені йому до виконання.¹⁶⁶

¹⁶⁶ Судова справа № 396/1560/16-ц від 18 червня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74777476>

Верховний Суд по судовій справі № 336/3679/17 від 21 березня 2018 р. з цього приводу зазначив, що працівник може відмовити виконувати наказ не тільки в силу його незаконності, але і стосовно виконання роботи, яка не входить до кола його посадових обов'язків, а також за дії, що не пов'язані з виконанням службових обов'язків.¹⁶⁷

Доказом невиконання розпорядчих документів можуть бути службові записки з відповідним номером та датою, якими встановлено зміст та обсяг порушення трудових обов'язків працівника.

Також Верховний Суд зауважив, що посадовою інструкцією можуть бути як обов'язки виписано виконання вказівок та розпоряджень певних службових осіб (наприклад, головного бухгалтера).

Зокрема, у судовій справі № 359/5124/17 від 11 березня 2020 р. Верховний Суд зазначив, що відповідні вказівки та доручення головного бухгалтера у відповідних розпорядженнях мають бути чіткими та конкретними, оскільки працівник має прогнозувати, за яке саме невиконання трудових обов'язків він може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Наприклад, у судовому рішенні Енергодарського міського суду Запорізької області від 30 липня 2018 року у справі № 316/113/18 встановлено, що у посадовій інструкції працівника, навіть у разі отримання незаконного розпорядження від керівника, начальник повідомляє про незаконність виданого їм розпорядження, а в разі повторної вимоги керівника виконати таке розпорядження просить видати у письмовому вигляді та виконує розпорядження попередньо повідомивши про це вищого керівника.¹⁶⁸

Згідно ч. 1 ст. 142 КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

У відповідності до вимог ст. 29 КЗпП України, до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний також ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Порядок ознайомлення законодавством не визначений, тому прийнятним буде будь-який спосіб ознайомлення (помітка в наказі про прийняття на роботу, запис в окремому журналі ознайомлень, електронна форма тощо).

Наприклад, 4 червня 2018 року Придніпровський районний суд м. Черкаси виніс рішення у справі № 711/1692/18 судом встановлено, що з прийняттям на посаду заступника начальника юридичного відділу, позивачеві було створено IT- відділом обліковий запис для входу в корпоративний портал, надано логін та пароль до вказаного облікового запису, створено службову електронну пошту на корпоративному порталі (яка використовується всіма працівниками

¹⁶⁷ Судова справа № 336/3679/17 від 21 Березня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72938593>

¹⁶⁸ Судова справа № 316/113/18 від 30 липня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/75672747>

корпорації для роботи), тобто забезпечено можливість працювати в корпоративному порталі (де є доступ до всіх локальних нормативних актів, регламентів, роз'яснень тощо), можливість через робочу електронну пошту отримувати договори для опрацювання, отримувати всю необхідну для роботи інформацію, тощо.¹⁶⁹

Правила внутрішнього трудового розпорядку конкретного роботодавця приймаються на основі постанови СРСР від 20 липня 1984 р. № 213 «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій». Цей нормативний акт зберігає свою чинність у частині, що не суперечить українському законодавству. Разом з тим судовою практикою сформована два протилежних підходи до правової оцінки цих правил, а саме :

- 1) локальний акт має відповідати дослівно змісту радянським нормам;
- 2) локальний акт може відступити від змісту радянських положень.

Трудова дисципліна виражається у взаємних зобов'язаннях роботодавця та працівника підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку. Тому порушенням трудової дисципліни визнається невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, що складають зміст трудової функції працівника та порушенні норм трудового права.

Важливість правил внутрішнього трудового розпорядку у формулюванні відповідних розділів цього локального загальнообов'язкового акту. Зокрема, він містить загальні положення, порядок прийому та звільнення працівників, основні обов'язки працівників та роботодавців, робочий час та його використання, заохочення за успіхи у роботі і відповідальність за порушення трудової дисципліни. Оскільки це нормативно-правовий акт ще радянського часу, його застосування здійснюється тільки в тій частині, яка не суперечить чинному трудовому законодавству.

Також в Україні діють правила внутрішньому трудовому розпорядку, які розроблені як відомчі акти. Наприклад, Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р. № 204-о.; Типові правилами внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затвердженими наказом Міносвіти від 20 грудня 1993 р. № 455.

Для окремих галузей народного господарства діють положення та статuti про дисципліну, що поширюють свою дію на окремі категорії працівників. Зокрема, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, яка затверджене постановою Кабінету Міністрів України; Положення від 26 січня 1993 № 55; Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, яке

¹⁶⁹ Судова справа № 711/1692/18 від 4 червня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74744775#>

затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294 тощо.

13.2 Правові засади заохочення працівників

У КЗпП України заохочення працівників за сумлінну працю розглядається в контексті ефективних засобів забезпечення трудової дисципліни на належному рівні. Щоправда змістовно його положення поширюються на роботодавців підприємства, установи, організації. Відтак, з огляду на норми ст. 21 КЗпП України встановлення засобів матеріального та морального стимулювання працівників може бути предметом індивідуально-договірного регулювання. Принаймні для роботодавців- фізичних осіб.

Зазначимо, що у трудовому законодавстві немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника.

Відповідно до змісту ст. 143 КЗпП України роботодавець вправі самостійно визначати види заохочень в правилах внутрішнього трудового розпорядку.

У ст. 144 КЗпП України порядок застосовування заохочень передбачає дотримання таких вимог.

1) заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації;

2) заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) роботодавця в урочистій обстановці;

3) на вимогу працівника, якщо трудова книжка зберігається у нього, заносяться до його трудової книжки.

Згідно з п. 2.24. Інструкції, до трудових книжок працівників у розділ «Відомості про нагородження» відносяться відомості про нагородження державними нагородами України та відзнаками України, а у розділ «Відомості про заохочення» вносяться відомості про заохочення за успіхи у праці.

Вищий керівник вправі застосовувати заохочення, що належить нижчому керівникові, у повному обсязі. Таке положення передбачено, наприклад, в Положенні про дисципліну працівників залізничного транспорту.

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. (ст. 146 КЗпП України).

Встановлення державних нагород може здійснюватись лише законами України. Відповідно до п. 25 ст. 106 Конституції України нагородження державними нагородами віднесено до компетенції Президента України. Детальніше питання державних нагород регулюються Законом України «Про державні нагороди України» № 1549-III від 16 березня 2000 р.

Також у ст. 145 КЗпП України передбачено, що успішне та сумлінне виконання працівником своїх трудових обов'язків надає їм першочергові переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового

обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.), а також переваги при просуванні по роботі.

У п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій визначений орієнтовний перелік заохочень, які можуть роботодавцю закріплювати у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Підстави застосування заохочень є досить умовними. Серед них можна виділити різні досягнення в роботі, у тому числі зразкове виконання своїх трудових обов'язків, особливі успіхи в роботі, підвищену продуктивність праці, новаторство в роботі. Тому при застосуванні заохочень враховується думка колективу.

За погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації можуть застосовуватися такі види заохочень :

- оголошення подяки;
- видача премії;
- нагородження цінним подарунком.

Разом спільно з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації роботодавець може застосовувати :

- нагородження почесною грамотою;
- занесення до Книги пошани, на Дошку пошани.

Одним з найпоширеніших видів матеріального стимулювання розглядають премію. Вважається, що премія є винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Тобто, премія не входить до основної (обов'язкової) частини заробітної плати, яка підлягає безумовній виплаті працівнику, а є лише видом заохочення, стимулювання працівника до покращення показників як своєї роботи так і підприємства в цілому. Її розмір залежить від фінансової спроможності роботодавця або є встановлено її вартісну величину.

Важливо зазначити, що до трудових книжок не заносяться премії, передбачені системою заробітної плати, або виплата яких носить регулярний характер.

Види заохочень також визначаються щодо окремих категорій працівників статутами та положеннями про дисципліну.

13.3 Дисциплінарна відповідальність

У трудовому праві дисциплінарна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності.

Верховний Суд у судовій справі № 133/2002/16-ц від 5 березня 2020 р. вкотре наголосив, що у сфері виконання найманої праці дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, давати звіт перед роботодавцем за свої протиправні дії та нести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства.

Дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша юридична відповідальність, має примусовий характер. Цей характер полягає в тому, що стосовно працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, роботодавцем

можуть уживатися заходи примусового впливу, примусова санкція, яка спричиняє для порушника певні негативні наслідки.¹⁷⁰

Виділяють 2 види дисциплінарної відповідальності:

1) загальну (санкції такої відповідальності застосовуються до всіх без винятку працівників);

2) спеціальну (застосовується на підставі окремих нормативно-правових актів: статутів, положень, законів і поширюється лише на визначене коло працівників).

Наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту (постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55); Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств (постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294).

Правовою підставою дисциплінарної відповідальності є трудове правопорушення (дисциплінарний проступок).

Дисциплінарним проступком розглядається як винне протиправне діяння (дія або бездіяльність), що пов'язане з невиконанням чи неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків без поважних причин.

У теорії трудового права розглядають 4 елементи дисциплінарного проступку :

1) суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник як сторона трудового договору з роботодавцем;

2) протиправне діяння (дія чи бездіяльність) працівника, яке полягає у порушенні або неналежному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків, які визначені трудовим договором, нормами трудового права чи локальними актами. До таких порушень трудової дисципліни відносять також порушення або невиконання правомірних наказів (розпоряджень) роботодавця. Загалом трудові обов'язки працівника визначаються у посадовій (робочій) інструкції.

3) вина працівника у формі умислу або з необережності;

У зв'язку з цим не можна вважати порушенням трудової дисципліни, що невиконання чи неналежне виконання обов'язків з причин, що не залежать від працівника (наприклад, за відсутності умов для виконання роботи тощо).

Варто також додати, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

4) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю і порушенням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Працівник не підлягає дисциплінарній відповідальності, якщо відсутній хоча б один з елементів складу дисциплінарного проступку. Шкідливий наслідок не є обов'язковою складовою дисциплінарного проступку, але він враховується при обранні роботодавцем виду дисциплінарного стягнення, тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку.

¹⁷⁰ Судова справа № 133/2002/16-ц від 5 березня 2020 р. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88103217>

Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена ст. 147 КЗпП України.

КЗпП України визначає тільки 2 види дисциплінарних стягнень:

- догана;
- та звільнення.

Перелік дисциплінарних стягнень загального характеру є вичерпним.

Лише відомчими положеннями та статутами про дисципліну можуть застосовуватися інші види дисциплінарного стягнення.

У КЗпП України не має положень щодо підстав та періодичності застосування догани. Однак, звільнити працівника за вчинення дисциплінарного проступку (дисципліне звільнення) може лише з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які визначені у ст. 40 та ст. 41 КЗпП України.

Відповідно до ст. 147-1 КЗпП України дисциплінарні стягнення накладаються органом, якому надано право прийняття працівника на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду). На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості щодо органів, зазначених у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Право вибору конкретного виду дисциплінарного стягнення належить роботодавцю. При обранні виду стягнення роботодавець має враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і попередню роботу працівника. Застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця.

КЗпП України не містить переліку випадків, в яких може застосовуватися догана чи звільнення. Проте роботодавець вправі одночасно застосовувати тільки одне дисциплінарне стягнення або ж, враховуючи положення ст. 152 КЗпП України, передати питання про порушення трудової дисципліни працівником на розгляд трудового колективу або його органу.

Порядок застосування дисциплінарного стягнення (ст. 147-152 КЗпП України) передбачає дотримання роботодавцем ряду вимог, а саме :

- 1) виявлення дисциплінарного проступку;

Зазвичай для встановлення всіх обставин справи призначають службове розслідування або перевірка (завжди, коли це передбачено у Правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективному договорі).

- 2) отримання від порушника письмового пояснення;

Дача пояснень можна вважати однією з важливих гарантій, передбачена ч. 1 ст. 149 КЗпП України, яка необхідна для захисту працівника від безпідставного застосування дисциплінарного стягнення.

Водночас Верховний Суд наголошує, що невиконання роботодавцем обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами. (судова справа від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15).

Відмова працівником дати письмове пояснення не є підставою неможливості застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення. В такому випадку роботодавець повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та відмову працівника дати пояснення з посиланням на свідків.

Акт про відмову від дачі пояснення є належним доказом про додержання законодавчо встановленого порядку звільнення. У ньому зазначається :

- дата, коли працівнику було запропоновано надати пояснення та в який строк;

- підписи свідків;

- відповідний рядок для підпису особи, яка відмовилася давати пояснення.

3) додержання строків накладення дисциплінарного стягнення - 1 місяць із дня виявлення дисциплінарного проступку не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, і не пізніше 6 місяців із дня його вчинення працівником;

Водночас суди звертають увагу, що ця норма передбачає обчислення місячного строку для застосування дисциплінарного стягнення з дня виявлення саме проступку як такого. Тобто під виявленням проступку розуміється не лише виявлення факту (певного діяння), а й встановлення працівника, який учинив ці діяння, протиправність цих діянь, вину працівника, наявність шкідливих наслідків, причинного зв'язку між правопорушенням та шкідливими наслідками (судова справа № 718/801/17 від 7 жовтня 2019 р.).¹⁷¹

Верховний Суд у судовій справі № 569/11003/17 від 9 квітня 2020 р. зазначив, що Верховним Судом враховано, що стаття 148 КЗпП України не містить правила про те, що днем виявлення проступку вважається саме день, коли про таке порушення стало відомо керівникові організації роботодавця. Протилежне розуміння наведеної норми призводить до можливості порушення прав працівника на своєчасне реагування роботодавцем на вчинені порушення та необґрунтованого зволікання із застосуванням до працівника дисциплінарних стягнень. Виходячи з притаманної юридичній особі ознаки як організаційної єдності юридичної особи, така організація в цілому вважається повідомленою про певний юридичний факт тоді, коли це стало відомо її органу,

¹⁷¹ Судова справа № 718/801/17 від 7 жовтня 2019 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84788385>

уповноваженому такою особою на здійснення перевірки стосовно визначеного працівника або підпорядкованого йому підрозділу.¹⁷²

Відтак, на нашу думку, день виявлення дисциплінарного проступку варто пов'язувати з об'єктивною можливістю доведення до відома роботодавця факт вчинення дисциплінарного проступку.

4) видання роботодавцем наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення;

Наказ має мати номер і дату. У ньому має бути визначено підстави для застосування дисциплінарного стягнення і норми (пункти) ПВТР, що були порушені зазначені норми законодавства про застосування стягнень (ст. ст. 147, 148, 149 КЗпП України). Тобто змістом є підстави і обґрунтування неповажної причини (юридична оцінка допущених порушень та їх обсяг). У судовій практиці звертається увага в наказі (розпорядження) обов'язковому порядку зазначити мотиви застосування дисциплінарного стягнення.¹⁷³

5) доведення наказу (розпорядження) під розписку до відома працівника.

Строк повідомлення КЗпП не визначено. Але діє триденний строк для повідомлення наказу про оголошення стягнення працівникові під розписку, визначений п. 31 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку..., затверджених постановою Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань від 20 липня 1984 р. № 213. Порушення цього строку означає, що порушено порядок застосування стягнення.

Відмова працівником дати письмове пояснення не є підставою неможливості застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення. В такому випадку роботодавець повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та відмову працівника дати пояснення з посиланням на свідків.

Акт про відмову від дачі пояснення є належним доказом про додержання законодавчо встановленого порядку звільнення при виникненні спору щодо правомірності застосування дисциплінарного стягнення за таких умов :

1) у ньому зазначається, коли саме було запропоновано особі надати пояснення та в який термін,

2) підписи свідків

3) відповідна графа для підпису особи, яка відмовилася давати пояснення

У п.22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати :

в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення;

чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п.1 ст.41 КЗпП України;

¹⁷² <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88706833>

¹⁷³ Судова справа № 359/5124/17 від 11 березня 2020 р. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88522643>

чи додержані роботодавцем передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк;

чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення;

чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Статтею 252 КЗпП України визначено, що притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Дисциплінарними є такі звільнення :

Ч.3.ст. 40 КЗпП України систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

Ч.4. ст. 40 КЗпП України працівник може бути звільнений за прогул без поважних причин;

Ч.7. ст. 40 КЗпП України або за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

Ч.8. ст. 40 КЗпП України звільнений за вчинення за місцем роботи розкрадання майна роботодавця;

П.1.ст. 41 КЗпП України, у тому числі розглядається звільнення деяких категорій працівників за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

Звільнення працівника на підставі пунктів 3, 4, 7 статті 40 КЗпП України роботодавець має попередньо погодити з виборним органом первинної профспілкової організації (якщо його нема — з профспілковим представником; далі — профспілка).

Профспілка має у 15-денний строк розглянути подання і про ухвалене рішення письмово в 3-денний строк повідомити роботодавця. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілка дала згоду на звільнення працівника.

Важливо, що рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим.

Щодо обґрунтованості звільнення Верховний Суд.¹⁷⁴ (судова справа № 362/2918/18 від 3 березня 2020 р.) зазначив, що зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, і тому така обґрунтованість повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (стаття 8 Конституції України, стаття 3 ЦК України, статті 1, 213 ЦПК України) та лексичного значення (тлумачення) самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим науково, переконливими доказами, доведеними фактами».

¹⁷⁴ Судова справа № 362/2918/18 від 3 березня 2020 р. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88048092>

Отже рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути достатньо добре аргументованим та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилання на неврахування роботодавцем фактичних обставин за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав

Висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову у наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових професійних якостей.

Якщо рішення не містить обґрунтованої відмови в наданні згоди на звільнення працівника, роботодавець управі розірвати трудовий договір без згоди профспілки.

Роботодавцю, ухвалюючи рішення про звільнення працівника в порядку застосування дисциплінарного стягнення, бажано встигнути у 1-місячний строк (як це передбачено ст. 148 КЗпП України) від дня виявлення проступку вчинити всі дії, потрібні для звільнення працівника, зокрема одержати згоду на таке звільнення профспілки.

Без попередньої згоди (і взагалі без згоди) профспілки роботодавець має право звільнити працівника — порушника трудової дисципліни у таких випадках:

- звільнення на підставі пункту 8 статті 40 та пункту 1 статті 41 КЗпП України;

- звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє на підприємстві;

- звільнення з підприємства, де нема профспілки.

Вирішуючи питання щодо звільнення за порушення трудової дисципліни, слід ураховувати також особливості звільнення деяких категорій працівників, зокрема:

- звільнення працівників, які не досягли 18 років, з ініціативи роботодавця допускається лише за згодою районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП України);

- звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства (зокрема, структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) допускається за попередньою згодою виборного органу, членом якого вони є, а також вищого рангом виборного органу цієї профспілки (частина третя ст. 252 КЗпП України, частина третя ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV).

Звернути увагу. Не допускається взагалі (крім випадків повної ліквідації підприємства, коли можливе звільнення з обов'язковим працевлаштуванням) звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду відповідно до медичного висновку), одиноких матерів з дитиною віком до 14 років або

дитиною з інвалідністю (до 18 років включно) з ініціативи роботодавця (ст. 184 КЗпП України)

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення може вважатись своєрідним засобом заохочення до такого працівника.

КЗпП України не визначає мінімального терміну зняття дисциплінарного стягнення; воно може бути знято достроково в будь-який момент. Працівник, з якого знято дисциплінарне стягнення, вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття трудова дисципліна, в яких аспектах вона розглядається в правничій літературі?

2. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що трудова дисципліна є істотною умовою трудового договору ?

3. Які методи забезпечення трудової дисципліни закріплені в трудовому законодавстві?

4. Назвіть види заохочень за успіхи в роботі, порядок їх застосування до працівників?

5. Що таке внутрішній трудовий розпорядок? Яка його структура? Проаналізуйте зміст Правил внутрішнього трудового розпорядку та порядок їх прийняття.

6. Як регулюється питання внутрішнього трудового розпорядку, якщо роботодавцем є фізична особа?

7. Розмежуйте загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність працівників, в чому особливість останньої.

8. У чому полягають особливості дисциплінарної відповідальності працівників залізничного транспорту та працівників гірничих підприємств?

9. Охарактеризуйте особливості застосування дисциплінарної відповідальності, якщо роботодавцем є фізична особа?

10. На Вашу думку, чи є потреба розширення переліку дисциплінарних стягнень?

РОЗДІЛ 14. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

14.1 Загальна характеристика матеріальної відповідальності

Загальновідомо, що матеріальна відповідальність у трудовому праві відноситься один з видів юридичної відповідальності. Вона полягає у обов'язку працівника чи роботодавця відшкодувати іншій стороні у встановленому законом розмірі й порядку шкоду, яка заподіяну внаслідок протиправного, винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків сторони трудового договору.

На працівника матеріальна відповідальність може бути покладена роботодавцем покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної, або кримінальної відповідальності. Проте неможливо застосувати матеріальну відповідальність, якщо немає підстав для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця не регулюється положеннями КЗпП України. Окремі його статті зазначають загалом випадки настання відповідальності роботодавця у разі незаконного звільнення, незаконного переведення на іншу роботу, незаконного відсторонення від роботи, несвоєчасного розрахунку при звільненні тощо. Зокрема, зі ст. 237 КЗпП України впливає, що роботодавець відшкодує шкоду працівнику, якого незаконно звільнили (оплатою йому часу вимушеного прогулу) або незаконно перевели (час виконання нижчеоплачуваної роботи).

Майнова відповідальність роботодавця впливає зі змісту ст. 153 КЗпП України в частині його обов'язку створювати належні, безпечні й здорові умови праці.

У ст. 88 КЗпП України віднедавна передбачено, що здорові та безпечні умови праці включає додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо).

Відтак вважається, що роботодавець відповідає за збереження особистих речей працівника шляхом створення обладнаних для цього спеціальних місць. Також роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання дистанційної роботи. З огляду на відсутність у КЗпП України належного правового регулювання цього питання, на практиці потрібно застосовувати положення Цивільного кодексу України щодо відповідальності організації за шкоду, заподіяну з вини її працівників.

Заподіяна роботодавцем шкода може виявлятися також у порушенні ним обов'язку забезпечення безпечних й здорових умов праці (ст. 173 КЗпП України та положення Закону України «Про охорону праці»).

У відповідності до ст. 237-1 КЗпП України моральна шкода відшкодовується роботодавцем, якщо було порушено законні права працівника

і це спричинило моральні страждання, втрату нормальних життєвих зв'язків і вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя. Водночас є потреба у застосуванні норм Цивільного кодексу України в частині відшкодування моральної шкоди (ст. 23).

Натомість матеріальна відповідальність працівника врегульовано досить детально з визначенням підстав та умов відшкодування шкоди. Матеріальна відповідальність працівників регулюється главою IX КЗпП «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації».

Суб'єктом матеріальної відповідальності може бути лише той працівник, що має укладений трудовий договір з роботодавцем. Вік працівника не має юридичного значення. Лише з неповнолітніми до 18 років заборонено укладати договір про повну матеріальну відповідальність.

Підставою матеріальної відповідальності є наявність шкоди, яка заподіяна роботодавцю винним (умисним чи з необережності), протиправним діянням (дією або бездіяльністю). Факт заподіяння шкоди повинен бути належним чином зафіксований та дотриманий роботодавцем встановлений порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Обов'язковим є встановлення причинний зв'язку між протиправним порушенням трудових обов'язків та майновою шкодою. Безумовним є наявність вини, а її форма визначає вид матеріальної відповідальності (повну чи обмежену). Протиправною є поведінка працівника, який не виконує або неналежним чином виконує обов'язки, передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями роботодавця.

Має значення також обстановка, в якій заподіяно шкоду, наявність умов, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника (за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями, вчинених з корисливою метою), які кваліфікуються ст. 127 КЗпП України як підстави зменшення судом розміру відшкодування роботодавцеві.

Працівник відшкодовує тільки пряму дійсну шкоду. Визначення цього поняття в законодавстві немає, а роз'яснюється у п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14. Тут під прямою дійсною шкодою розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або зробити зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Відповідно до змісту ст. 130 КЗпП України працівник не несе матеріальної відповідальності у таких випадках :

- 1) нормально-виробничий ризик;

Законодавчого визначення цього поняття немає. Відтак певні висновки можна зробити з того, що ризик завжди передбачає ймовірність настання певної

негативної обставини (заподіяння шкоди) в процесі здійснення працівником своїх трудових обов'язків у господарській діяльності роботодавця. Однак для звільнення від матеріальної відповідальності важливо врахувати співрозмірність досягнутого результату і негативних наслідків, вжиття усіх необхідних заходів для відвернення матеріальної шкоди. Наприклад, такою шкодою вважається та, яка заподіяна під час випробування нового технічного устаткування працівником, який мав для цього відповідну кваліфікацію та пройшов належне навчання.

2) крайна необхідність;

Її визначення у КЗпП України, тому доцільно послуговуватися положеннями ст. 1171 Цивільного кодексу України. Мова йде про вчинення дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо цю небезпеку за даних умов не можна було усунути іншими засобами.

3) неодержані прибутки.

Винятки встановлені тільки для посадових осіб підприємств, установ, організацій, які відповідають за не одержаний прибуток.

Важливо зазначити, що про добровільне (повне або часткове). Якщо роботодавець погоджується, то працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

14.2 Види матеріальної відповідальності працівників

Трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності працівника : обмежену й повну.

Оскільки працівник вважається економічно слабшою стороною трудового договору та залежним від роботодавця, то ст. 132 КЗпП України передбачає відшкодування ним прямої дійсної шкоди, але не більше його середнього місячного заробітку.

У відповідності до ст. 133 КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність працівники несуть у таких випадках:

1) зіпсуття або знищення через недбалість предметів, виданих працівнику в користування.

Мова йде про матеріали, напівфабрикати, вироби (продукцію), в тому числі при їхньому виготовленні, інструменти, вимірювальні прилади, спеціальний одяг тощо.

2) грошові виплати, неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиття необхідних заходів для запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкрадання, знищення і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

Зазначеними діями повинна бути заподіяна шкоди підприємству, установі, організації зайвими

Спеціальний суб'єкт матеріальної відповідальності - керівник підприємств, установ, організацій та його заступники, керівник структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та його заступники.

У п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14 звертається увага на те, що у разі безпосередніх заподіювачів шкоди у вчиненні зазначених діянь зазначені спеціальні суб'єкти несуть відповідальність лише в частині, яка не відшкодована безпосередніми заподіювачами. На них самих покладається матеріальна відповідальність, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів шкоди і таку можливість підприємство втратило.

Повна матеріальна відповідальність працівників настає, коли розмір заподіяної шкоди не обмежується середнім заробітком працівника ст.134 КЗпП України. Перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є вичерпним.

До цих підстав належать такі:

1. Укладення між працівником і підприємством, установою, організацією договору про повну матеріальну відповідальність.

Такий двохсторонній договір передбачає, що працівник бере на себе повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 р. № 447/24 обмежує можливість довільної форми такого письмового договору.

Для укладення договору необхідна згода лише повнолітнього працівника, якому безпосередньо передаються цінності для зберігання, обробки, продажу (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва.

Обов'язково робота чи посада працівника повинна бути передбачена Переліком.(тобто у змісті трудової функції мають бути передбачені такі трудові обов'язки). Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24/. Зокрема, у переліку зазначені такі посади: завідувачі кас; завідувачі камер схову; завідувачі складів та їхні заступники; старші контролери-касири і контролери-касири тощо.

У п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, завданої підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснен суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно статті 135-1 КЗпП України може бути укладено такий договір та чи був він укладений. Відповідно можна зробити висновок, що відмова укласти договір про повну матеріальну відповідальність на вимогу роботодавця можна

розглядати як порушення трудової дисципліни (під час дії трудового договору) або відмову у працевлаштуванні, коли ще трудові відносини не виникли.

2. Одержання працівником майна та інших цінностей під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Ця підстава передбачає одноразове завдання для працівника одержати певні цінності від третьої особи чи матеріально відповідального працівника, передати його чи повернути в цілості роботодавцю. В українському законодавстві відсутні норми, які б регулювали порядок та умови відпуску товарно-матеріальних цінностей за разовими документами. Загальні вимоги щодо довіреності визначені положеннями ст. 244–249 Цивільного кодексу України.¹⁷⁵

Хоч тривалий час в Україні не має переліку разових документів, які можуть використовуватися для відпуску товарно-матеріальних цінностей, на практиці застосовуються найчастіше накладні та інші документи, передбачені відповідними правилами первинного бухгалтерського обліку. З моменту їх підписання працівник стає матеріально відповідальною особою за товарно-матеріальні цінності, які отримані ним під звіт, тобто він відповідає за їх втрату, ушкодження, недостачу або псування.

3. Шкода завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Матеріальна відповідальність працівника настає тільки тоді, діяння працівника можуть кваліфікуватися за відповідними статтями Кримінального кодексу України. Тому не береться до уваги сам факт притягнення особи до кримінальної відповідальності.

Встановлення наявності складу кримінального правопорушення здійснюються тільки компетентними органами у порядку кримінального судочинства. Тому до них належить суд та органи досудового розслідування. Аналіз узагальнення ВССУ «Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» матеріальна відповідальність настає, коли органи досудового розслідування повідомили особі про підозру з наступним припиненням провадження у справі за nereабілітуючою підставою, яка не виключає кримінальну відповідальність. При винесенні виправдального вироку (закритті провадження у кримінальній справі) за відсутністю складу злочину суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

4. Шкода завдана працівником, який був у нетверезому стані.

Сам факт появи на роботі в нетверезому стані є порушенням трудової дисципліни, а тому для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності не має значення форми вини та час присутності на роботі.

¹⁷⁵ Узагальнення ВССУ «Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/41758927>

У п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» зазначено, що 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.

5. Шкода заподіяна недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям предметів, виданих працівнику в користування.

Мова йде про матеріали, напівфабрикати, вироби (продукцію), в тому числі при їхньому виготовленні, інструменти, вимірювальні прилади, спеціальний одяг тощо.

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

Обов'язковим для застосування цієї підстави є наявність спеціального нормативно-правового акта. Зокрема, підвищену матеріальну відповідальність несуть працівники за положеннями Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР.

Натомість шкода, заподіяну перевитратою пального на автомобільному транспорті відшкодується на підставі положень ще радянського нормативно-правового акту - Постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР «Про підвищення ефективності використання транспортних засобів у народному господарстві, посилення боротьби з лисками при перевезенні вантажів автомобільним транспортом та забезпечення цілості паливно-мастильних матеріалів» від 05 серпня 1983 р. № 759.

7. Шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків.

У даному випадку шкода заподіяна роботодавцеві працівником, з яким укладено трудовий договір. Однак він не перебував при виконанні своїх трудових обов'язків. У зв'язку з цим заподіяна шкода поза робочим часом працівника розглядається як підстава його повної матеріальної відповідальності. Наприклад, використання майна чи ніших цінностей роботодавця в особистих цілях.

8. Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Зі змісту п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» можна зробити висновок, що суб'єкт відповідальності є тільки службова особа, яка видала наказ (розпорядження) щодо переведення чи звільнення певного працівника. У зв'язку з цим роботодавець змушений був сплатити незаконно звільненому чи переведеному працівникові час вимушеного прогулу або час виконання нижчеоплачуваної роботи.

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.

Суб'єктом повної матеріальної відповідальності може бути лише керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності. Він повинен відшкодувати підприємству суми компенсацій, які були виплачені працівникам у зв'язку з несвоєчасною виплатою заробітної плати понад 1 місяць внаслідок винних дій (бездіяльності) керівника. Обставина, яка виключає відповідальність полягає у наявності заборгованості перед цим підприємством Державного бюджету, місцевих бюджетів чи юридичних осіб державної форми власності.

14.3 Колективна (бригадна) відповідальність

У ст. 135-2 КЗпП України передбачено можливість для роботодавця укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність, як апередбачає повну матеріальну відповідальність членів бригади, за наявності двох умов :

1) спільне виконання працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей;

2) неможливо укласти з договір про повну матеріальну відповідальність з кожним працівником, тому що неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника.

Важливо, що рішення (наказ) про встановлення колективної (бригадної) відповідальності роботодавець приймає за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Обов'язково укладається письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність відповідно до вимог Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, затверджений наказом Мінпраці України від 12 травня 1996 р. № 43. Сторонами договору є підприємство, установа чи організація та усі члени колективу (бригади).

У Типовому договорі про колективну (бригадну) відповідальність зазначено, що матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами, що підтверджується інвентаризаційними документами.

Сам факт укладення договору колективну (бригадну) відповідальність не може бути підставою до повної матеріальної відповідальності члена бригади, якщо немає його вини у заподіянні шкоди. Підставою звільнення від відшкодування шкоди є також становлення конкретного заподіювача шкоди серед членів його колективу (бригади).

Укладати договори про колективну (бригадну) відповідальність можна лише з членами бригади, які виконують роботи з Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджений наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43. Зокрема, мова йде про виконання касових операцій, продаж товарів, приймання і відпуск матеріальних цінностей на складах тощо.

Для колективної (бригадної) відповідальності характерним є пропорційний розподіл шкоди, що підлягає відшкодуванню місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період з останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.

14.4 Порядок відшкодування матеріальної шкоди

Основні вимоги щодо особливостей розрахунку розміру шкоди, заподіяної працівником визначені ст. 135-3 КЗпП України. До них належать такі :

1) наявність фактичних втрат, які поніс роботодавець у зв'язку з винними діями (бездіяльністю) працівника.

Обрахунок фактичних втрат залежить від заподіяної шкоди. Зокрема, у випадку нестачі грошових коштів чи проведенні зайвих виплат розмір шкоди є тотожним розміру фактичної суми понесених втрат.

Визначення ж фактичних втрат майна передбачає з'ясування вартості втраченого або пошкодженого майна, необхідні суму видатків для відновлення його попереднього стану чи придбання нових матеріальних цінностей (у разі їх знищення). У цьому випадку розмір шкоди у зв'язку з пошкодженням об'єкта (матеріальних цінностей) обчислюється з огляду на балансову вартість пошкодженого на підставі даних бухгалтерського обліку (однак не враховується знос згідно з установленими нормами).

2) у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсування матеріальних цінностей, то розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. Тут застосовується положення Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р.

3) у разі розкрадання або нестачі продукції та товарів на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі, то розмір шкоди визначається за цінами, установленими для продажу (реалізації) такої продукції та товарів.

Кратне обчислення розміру шкоди здійснюється на підставі спеціального законодавчого акту. Зокрема, Закон України від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» передбачає умови та підстави застосування кратної матеріальної відповідальності працівника :

- 1) у разі заподіяння шкоди при роботах :
 - з дорогоцінними металами;
 - іноземною валютою;

- іноземною валютою, а також платіжними документами та іншими цінними паперами в іноземній валюті;

- втратою музейних експонатів (що містять дорогоцінні метали та коштовне каміння).

За заподіяну таку шкоду передбачено матеріальну відповідальність у дво- і трикратному розмірі вартості нестач дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей.

Суб'єктом кратної матеріальної відповідальності є обмежене коло працівників.

Щодо усіх інших цінностей застосовується постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей».

Відтак передбачено різні правила розрахунку шкоди :

1) за вимогами Методики оцінки майна, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 10 грудня 2003 р. № 1891 у разі встановлення фактів розкрадання, нестачі, знищення, псування майна.

Тоді суб'єктом відшкодування шкоди є держава, територіальна громада або суб'єкт господарювання з державною часткою (часткою комунального майна) в статутному (складеному) капіталі.

2) на підставі положень Закону України «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» від 12 липня 2001 р. № 2658-III у разі встановлення фактів розкрадання, нестачі, знищення, псування майна недержавних суб'єктів господарської діяльності.

Оцінка майна здійснюється на підставі договору на проведення оцінки майна. За результати оцінки складається Звіт про оцінку майна, який є документом, що містить висновки про вартість майна та підтверджує виконані процедури з оцінки майна суб'єктом оціночної діяльності.

Факт заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю може бути виявлено також при інвентаризації. Зокрема, у п. 7 «Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань», затвердженого Наказом Мінфіна № 879 від 2 вересня 2014 р., проведення інвентаризації є обов'язковим у разі встановлення фактів крадіжок або зловживань, псування цінностей (на день встановлення таких фактів) в обсязі, визначеному керівником підприємства.

Відповідно до п. 5 5. цього акту інвентаризація проводиться з метою забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємства. Під час інвентаризації активів і зобов'язань перевіряються і документально підтверджуються їх наявність, стан, відповідність критеріям визнання і оцінка. При цьому забезпечуються, у тому числі установа лишку або нестачі активів шляхом зіставлення фактичної їх наявності з даними бухгалтерського обліку. Відзначимо, що за змістом цього нормативно-правового акту повноваження щодо виявлення недостачі товарно-матеріальних цінностей належить тільки інвентаризаційній комісії, яка створюється за наказом роботодавця, як правило ним ж і очолюється та проводиться обов'язково у присутності матеріально-відповідального працівника.

Очевидно, що матеріально-відповідальною є працівник, який взяв на себе зобов'язання за забезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей на підставі договору про повну матеріальну відповідальність.

Проте, притягнути до матеріальної відповідальності працівника у цьому випадку можна лише у випадку винних та протиправних дій працівника, які перебувають у причиновому зв'язку з фактами виявлення недостачі матеріальних цінностей в результаті проведеної інвентаризації. Це виявляється у порушенні умов договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника, а відтак і невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, що обумовлено забезпеченням цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

При цьому у випадку відсутності такого договору за рішенням суду може бути визнано відсутність вини працівника у разі виявлення недостачі матеріальних цінностей в результаті проведеної інвентаризації.¹⁷⁶ Відсутність вини суд вбачає також і за тих обставин, коли інвентаризація була проведена з порушенням чинного та локального законодавства.¹⁷⁷

У п. 20 Постанови Пленуму Верховного суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де визначено, що днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку. При цьому матеріали інвентаризації про недостачу можуть слугувати належними, допустимими та достовірними доказами у даній категорії справ щодо наявності розміру прямої дійсною шкоди.

В трудовому праві діє презумція невинуватості працівника. Тому обов'язок доведення його вини покладається на роботодавця за винятком таких випадків:

- 1) наявність укладеного договору про повну матеріальну відповідальність;
- 2) наявність укладеного договору про колективну (бригадну) відповідальність;
- 3) отримання працівником матеріальних цінностей за разовими дорученнями чи документами.

У ст. 136 КЗпП України передбачено порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності в залежності від обсягу розміру відшкодування.

Зокрема, коли розмір шкоди не перевищує середньомісячного заробітку працівника, то потрібно виконати роботодавцем такі дії :

- видати наказ (розпорядження) роботодавця про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Таке розпорядження має бути зроблено не

¹⁷⁶ Судова справа № 148/1227/16-ц від 12 травня 2017 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/66543767>

¹⁷⁷ Судова справа № 553/4153/16-ц від 10 серпня 2017 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/68268683>

пізніше двох тижнів від дня виявлення шкоди і звернено до виконання не раніше 7 днів з дня повідомлення про це працівника.

При цьому уставленою є вироблена правова позиція, яка відображена у п. 20 Постанови Пленуму Верховного суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де визначено, що днем виявлення шкоди слід вважати день, коли роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

- повідомлення працівника;

Відтак з наказом про відрахування з заробітної плати працівника має бути ознайомлено працівника. У випадку, якщо він не згідний, відшкодування матеріальної шкоди здійснюється в судовому порядку. Разом з тим порядок вирахування коштів передбачає також дотримання мінімального тижневого терміну (семиденного) після ознайомлення працівника з наказом про відрахування.

Законодавство України не встановлює жодних вимог щодо форми та змісту такого повідомлення працівника. Однак зі змісту норм ст. 136 КЗпП логічно випливає висновок, що зміст повідомлення ґрунтується на згоді або не згоді працівника на здійснення відрахування з його заробітної плати. Про таке волевиявлення працівника має свідчити їхній підпис у відповідному наказі. (судова справа № 742/1717/17 від 14 березня 2018 р.).¹⁷⁸

- звернення до виконання – відрахування з заробітної плати.

При цьому, під зверненням до виконання можна розуміти передання розпорядження (наказу) бухгалтеру по розрахунках із працівниками, а не реальне відрахування. (судова справа №591/8283/15-ц від 10 березня 2016 р.).¹⁷⁹

Стаття 128 КЗпП України передбачає обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, а саме :

20 % - не може перевищувати загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати;

50 % - не може перевищувати загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати у випадках, окремо передбачених законодавством України.

У ст. 70 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 р. № 1404-VIII до таких випадків належить стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю особи, у зв'язку із втратою годувальника, майнової та/або моральної

¹⁷⁸ Судова справа № 742/1717/17 від 14 березня 2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72832445>

¹⁷⁹ Судова справа №591/8283/15-ц від 10 березня 2016 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56369849>

шкоди, завданої кримінальним правопорушенням або іншим суспільно небезпечним діянням.

Завжди зберігається не менше 50 % заробітної плати, яка належить до виплати працівников у разі відрахування з заробітної плати за кількома виконавчими документами.

70 % – не може перевищувати загальний розмір усіх відрахувань при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей.

При стягненні із заробітної плати працівника суми шкоди треба враховувати обмеження, встановлені ст. 73 Закону України «Про виконавче провадження».

Зокрема, не можна здійснювати стягнення за шкоду із сум вихідної допомоги при звільненні; компенсації за невикористану відпустку (крім випадків, коли працівник під час звільнення одержує компенсацію за відпустку, не використану протягом кількох років); допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, допомоги на лікування та поховання; сум неоподаткованого розміру матеріальної допомоги та ін.

У разі, коли розмір шкоди перевищує середньомісячного заробітку працівника або ж працівник не згідним з цим рішенням роботодавця вправі звернутися до суду протягом одного року з моменту виявлення заподіяної шкоди.

Якщо працівник не згодний з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в КТС, а у разі незгоди з рішенням КТС — у суді. Працівник має право відразу звернутися до суду.

Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, а саме:

- виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди;

- або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців;

- а в разі, коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення – виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на зазначеному підприємстві (в установі, організації).

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що підставою матеріальної відповідальності є порушення трудової дисципліни?

2. Вкажіть основні відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом та майнової відповідальності за цивільним правом?

3. Охарактеризуйте відшкодування моральної шкоди, яка була заподіяна одній зі сторін трудового договору?

4. Назвіть особливості матеріальної відповідальності роботодавця?

5. Що слід розуміти під нормальним виробничо-господарським ризиком?

6. Які обставини виключають матеріальну відповідальність за трудовим правом?

7. Чи можна вважати, що при колективній матеріальній відповідальності допускається відповідальність без вини?

8. Чи зобов'язаний працівник відшкодувати заподіяну шкоду, якщо роботодавець не забезпечив умови для збереження відповідного майна?

9. Які умови та порядок, на Вашу думку, добровільного відшкодування шкоди стороною трудового договору?

10. Охарактеризуйте особливості примусового відшкодування школи працівником

РОЗДІЛ 15. ТРУДОВІ СПОРИ

15.1. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Трудові спори – це спори, де однією стороною виступає роботодавець, а іншою – працівник (працівники). Розрізняють два види: індивідуальні та колективні.

Колективні трудові спори (конфлікти) – 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;
- невиконання 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. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
- **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 Кабінет Міністрів України.

ВАРТО ЗНАТИ! Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією та трудовим арбітражем.

Примирна комісія – це орган, призначений для прийняття рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у **триденний**, на галузевому чи територіальному рівні – у **п'ятиденний**, на національному рівні – у **десятиденний строк** з моменту виникнення колективного спору з однакової кількості представників сторін.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом і має для сторін обов'язкову силу та виконується в порядку і в строки, які встановлені цим

рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

У вирішенні колективних трудових спорів можуть брати також незалежні посередники, тобто визначені за спільним вибором сторін особи, які сприяють встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, беруть участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін конфлікту або незалежного посередника у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного спору про встановлення нових або зміну існуючих соціально- економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди;
- виникнення колективного трудового конфлікту про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. До складу трудового арбітражу не можуть входити особи, які є представниками сторін колективного трудового спору, або особи, які тією чи іншою мірою зацікавлені в його однобічному вирішенні. Готує трудових арбітрів Національна служба посередництва і примирення, яка була утворена Указом Президента України від 17 листопада 1998 року.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій.

Рішення трудового арбітражу оформлюється протоколом і підписується всіма його членами. Воно є обов'язковим для виконання, якщо про це попередньо домовилися сторони конфлікту.

Постійно діючим органом, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) є **Національна служба посередництва і примирення**.

Повноваження Національної служби посередництва і примирення:

- 1) вивчає та узагальнює причини виникнення колективних трудових спорів і можливі їх наслідки, виробляє пропозиції щодо запобігання колективних трудових конфліктів;
- 2) здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів;
- 3) аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування;
- 4) сприяє встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);
- 5) перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору;
- 6) консулює представників сторін колективного трудового конфлікту;

- 7) за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розглядає надані матеріали з метою його вирішення;
- 8) у випадках передбачених законодавством коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового конфлікту не враховано, звертається з заявою про вирішення трудового спору до суду;
- 9) формує списки незалежних посередників та арбітрів тощо.

Національна служба посередництва і примирення у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

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

Крайнім засобом вирішення колективного трудового спору (якщо вичерпано всі можливості для вирішення конфлікту) є **страйк**.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства з метою вирішення колективного трудового спору. Страйк може бути застосовано у разі відмови роботодавця або уповноваженої ним особи задовольнити вимоги найманих працівників (більш детально про страйк ми напишемо в наших наступних статтях).

ВАЖЛИВО! Право на страйк визначене ст. 44 Конституції України. 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.

Право на страйк офіційно визнано Європейською соціальною хартією, що була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 р. Європейська соціальна хартія фактично є першою багатонаціональною угодою, що присвячена вирішенню трудових конфліктів. Хартія прямо визнала право на страйк.

Статтею 6 Хартії встановлено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів. 3 травня 1996 року було підписано Європейську соціальну хартію (переглянуту), і підписано її від імені України 7 травня 1999 року.

ВАРТО ЗНАТИ! Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору

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 вирішення колективного трудового спору. Перед тим, як застосовувати цей засіб, ви маєте бути впевнені, що на підприємстві зареєстровано колективний трудовий спір.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), який визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, під час страйку діє у межах прав, передбачених законодавством, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору. Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору, а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця (представника) не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів.

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 3 дні.

Тільки за умови дотримання всіх вищевказаних норм, страйк буде законним. У випадку визнання страйку незаконним, працівники, що взяли в ньому участь можуть бути притягнені до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

Зверніть увагу на те, що згідно чинного законодавства проведення страйку забороняється 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.

ВАЖЛИВО! Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Водночас, під час страйку сторони колективного трудового спору зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Встановлення в законодавстві України правових засад для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє захистити права як роботодавців, так і трудових колективів.

Особи, які винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

Існують випадки, коли колективний трудовий спір розглядаються в судовому порядку:

- за заявою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним;

- за заявою НСПП, коли її рекомендації щодо вирішення колективного трудового спору були не враховані сторонами.

15.3. Особливості вирішення індивідуальних трудових спорів

Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори.

Тож, чим індивідуальний трудовий спір відрізняється від колективного? Основна відмінність – це те що спір виникає між працівником і роботодавцем (далі – роботодавець). Тобто особистий спір, що стосується саме певного працівника, а не трудового колективу. Також відмінними є органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Відповідно до статті 221 Кодексу законів про працю України, трудові спори мають право розглядати лише два органи, а саме: комісія по трудових спорах (далі – комісія) та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (далі – суд).

КЗпП встановлено особливий порядок розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. Розгляд таких спорів врегульований спеціальними законодавчими актами.

Тепер зупинимося більш детально на порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.

Вирішення трудових спорів комісіями по трудових спорах. Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш, як 15 чоловік.

Загальні збори визначають порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії. Кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються

колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Комісія є первинним органом, що розглядає трудовий спір, який виник на підприємстві, установі, організації (далі - підприємство), окрім спеціальних випадків, а саме розгляду трудових спорів, що врегульовані спеціальним законодавством, та трудових спорів, які підлягають безпосередньому розгляду в судовому порядку.

Трудовий спір розглядається комісією, якщо не вдалося врегулювати розбіжності на безпосередніх переговорах працівника (або за участі первинної профспілкової організації) з роботодавцем.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії.

Законодавством встановлено обмеження терміну, протягом якого працівник може звернутися до комісії – три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення. Але, за наявності поважних причин, строк для звернення може бути поновлений.

Важливо, що у спорах про виплату належної працівнику заробітної плати, термін звернення не обмежений певним строком.

Заяви працівників, що надійшли до комісії, підлягають обов'язковій реєстрації.

Порядок розгляду трудового спору комісією та його виконання:

1. *Подання заяви* працівником про порушення прав та реєстрація заяви комісією.

2. *Розгляд спору комісією* (за умови присутності не менше двох третин складу) за обов'язкової присутності працівника протягом 10 днів з дати подання заяви. У випадку нез'явлення працівника, розгляд переноситься на наступне засідання.

Якщо ж працівник не з'явився на розгляд повторно (без поважної причини), комісія може прийняти рішення про зняття цієї заяви з розгляду. Повторне звернення працівника можливе за умови дотримання загального строку для звернення (три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення).

Лише за наявності особистої заяви працівника, розгляд може відбутися за його відсутності.

Комісія для розгляду спору може викликати свідків, спеціалістів для проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, отримувати від роботодавця необхідні документи та розрахунки.

3. *Прийняття рішення* (більшістю голосів членів комісії) та оформлення протоколу, який підписується головою комісії/його заступником та секретарем. У рішенні обов'язково має бути:

- повне найменування підприємства, установи, організації;
- ПІБ працівника, який звернувся до комісії;
- дата звернення до комісії;
- дата розгляду спору;
- суть спору;
- прізвища членів комісії, роботодавця;
- результати голосування і мотивоване рішення комісії.

4. *Вручення копії рішення* комісії працівнику та роботодавцю (протягом 3 днів з моменту прийняття рішення).

5. Протягом десятиденного строку з дня вручення рішення, працівник/роботодавець можуть *оскаржити це рішення до суду*.

6. Рішення комісії має бути виконано протягом 3 днів по закінченню 10 днів, які надаються для оскарження рішення комісії. У разі невиконання роботодавцем рішення комісії протягом 3 днів, працівникові видається посвідчення, що має силу виконавчого листа і може бути пред'явлено до державної виконавчої служби або приватного виконавця не пізніше тримісячного строку.

Посвідчення засвідчується підписом голови/заступника голови комісії та печаткою комісії. В посвідченні обов'язково мають міститися наступні дані:

- найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору;
- дата прийняття і видачі та номер рішення;
- прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача;
- найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках;
- рішення по суті спору;
- строк пред'явлення посвідчення до виконання.

Розгляд індивідуального трудового спору у судових органах. Якщо працівник або роботодавець не погоджується з рішенням комісії, вони можуть звернутися з заявою до судових органів.

Існує перелік трудових спорів, які підлягають безпосередньому розгляду у суді (без попереднього звернення до комісії з трудових спорів). Такому **розгляду підлягають спори за заявами:**

- працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

- працівників про поновлення на роботі, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

- керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних

працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень;

- роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

- працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

- працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Також безпосередньо в суді розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу:

- працівників, які запрошені на роботу в порядку переведення з іншого підприємства;

- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;

- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

- виборних працівників після закінчення строку повноважень;

- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

- інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Термін для звернення до суду є таким самим, як і для звернення до комісії, – в тримісячний строк з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення – протягом місяця з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. І, так само, спори що стосуються оплати праці – не обмежені будь-яким строком звернення.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлено строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

За наявності поважних причин пропуску вказаних строків, суд може поновити строки звернення.

Порядок подання, вимоги до написання позовної заяви, порядок та строки розгляду справи, визначені Цивільним процесуальним кодексом України.

Питання для самоконтролю:

1. Що таке трудовий спір та які його види ?

2. У чому полягає зміст індивідуального трудового спору?
3. Назвіть особливості вирішення індивідуальних трудових спорів.
4. Які органи уповноважені законом розв'язувати індивідуальні трудові спори ?
5. Розкрийте поняття колективного трудового спору (конфлікту).
6. Охарактеризуйте порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
7. У чому полягає відмінність між індивідуальними і колективними трудовими спорами? За якими ознаками це можна з'ясувати?
8. Залучення яких органів передбачає процедура розгляду і вирішення колективного трудового спору? У чому полягає роль кожного з них у його розв'язанні?
9. Що таке страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) ? У яких випадках страйк може бути заборонено або визнано незаконним?
10. Яким чином реалізується право найманих працівників на страйк за законодавством України?

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

I. Законодавство

Нормативно-правові акти:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Господарський кодекс України : Закон України від 16. 01. 2003 р. № 436-IV URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV .. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.10. 2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
8. Про соціальний діалог : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03. 03. 1998 р. № 137/98 ВР URL :<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
14. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
15. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
16. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон

України від 6. 06. 1995 р. № 217/95-ВР URL:<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80>

17. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001р. № 260. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01>

18. Про затвердження Порядку, тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06. 1997 р. № 634-97-п URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-97-%D0%BF>

19. Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11. 1997 р. № 1290-97-п URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>

20. Про затвердження Списку робіт, професій посад працівників лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв, яким надається основна відпустка тривалістю 28 календарних днів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9.06.1997 р. № 1290-97-п URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>

21. Про затвердження списку сезонних робіт і сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278-97-п URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF>

22. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів. Постанова Кабінету Міністрів України від 13. 02. 2013 р. № 115-2013-п URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>

23. Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 20. 12. 1997 р. № 1427-97-п URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-%D0%BF>

24. Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найму на роботу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19. 03. 1993 р. № 203-93-п URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>

25. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337-2019-п, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>

26. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8. 02.1995 р. № 1232-2011-п URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>

27. Про встановлення письмової форми трудового договору з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11. 1994р. № 779-94-п URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95>

28. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва : Постанова Кабінету Міністрів України від 28. 06. 1997 р. № 695-97-п URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF>

29. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19. 03. 1993 р. № 203-93-п URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>

30. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19. 03. 1994 р. № 170-94-п URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>

31. Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищено. Міністерство праці та соціальної політики України від 30. 01. 1998р. № 1290-97-п URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0058-98>

32. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерством праці, Мінюстом, Мінфіном від 28. 06. 1993 р. № z0076-93 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>

33. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці, Мінюст, Мінсоцзахист від 29.07.1993р. №58 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

34. Про затвердження Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 14.04. 1995 р. № z0270-95 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95>

35. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : наказ Міністерства фінансів України від 13. 03. 1998 р. № z0218-98 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>

36. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : наказ Мінпраці України від 12.05.96 р. № z0286-96 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

37. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 21. 03. 2007 р. №55 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07>

38. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з

підвищеною небезпекою : наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 4. 04. 1994 р. №15 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0095-94>

Рішення Конституційного Суду України:

39. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9.07.1998 р. Справа № 12-рп/1998 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>

40. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р. Справа № 14-рп/1998 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98#Text>

41. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього кодексу від 22.02.2012 р. Справа № 4-рп/2012 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text>

42. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 р. Справа № 6-п(II)/2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19/card2#Card>

43. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10. 2013 р. Справа № 9-рп/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13#Text>

44. Рішення Конституційного Суду України (Перший сенат) у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" від 28.01. 2016 р. № 955-VIII зі змінами від 12.07. 2019 р. Справа № 5-п(I)/2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text>

Судова практика:

45. Дайджест судової практики Верховного Суду зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР, за період із 17.08. 2018 по 02.01.2020 р. / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2020. 284 с. URL:https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Dajdzhest_trudovi_vidnosynu.pdf

46. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 31 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogljad_KKS_06_2020.pdf.

47. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 60 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogljad_KAS.pdf

48. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за лютий 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 31 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Oglyad_KCS_02_2021.pdf

49. Про практику застосування законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24. 12. 1999 р. №13 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>

50. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

51. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 31. 03. 1995 р. №4 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>

52. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>

ІІ. Спеціальна література

1. Актуальні проблеми приватного і публічного права : [монографія] / [Н.Д. Гетьманцева, Т.М. Волощенко, І.Г. Козуб та ін.]; відп. ред. Н.Д. Гетьманцева. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012. 208 с.

2. Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 66-70.
3. Бойко М. Д. Трудове право України. Вид-во: ЦУЛ, 2020. 392 с.
4. Вареник О.С. Доктрина локального регулювання охорони праці в Україні: монографія: Факт. 2021. 332 с.
5. Венедіктов С.В., Спіцина Г.О. Трудове право в державах Європи. Харків: Право, 2017. 184 с.
6. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. К. : Юрид. думка, 2007. 992 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. в.т. Бусел. К.; Ірпінь: «Перун», 2009. 1736 с.
8. Вишновецька С. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. Юридичний вісник. 2009. № 1(10). С. 57–61.
9. Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. Наукові праці МАУП. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.
10. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3. С. 82-85.
11. Горбачова К.М. Теоретико-правові аспекти формування системи трудового законодавства України. Юридичний науковий електронний журнал. 2019. № 6. С. 179-184.
12. Дашутін І.В. Поняття і види функцій законності у трудових відносинах. Науковий вісник Ужгородського національного університет. Серія «Право». 2014. Вип. 29. Ч. 2. Том 4/1. С. 76–79.
13. Деркаченко Ю.В. Конспект лекцій з дисципліни «Трудове право». Краматорськ, 2012. URL: <https://studfiles.net/preview/5080523/>
14. Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
15. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. 363 с.
16. Жернаков В. В. Правове регулювання дисципліни праці: історія, сучасність, перспективи. Право і суспільство. 2020. № 6. С. 78-83.
17. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во «ФІНН», 2008. 544 с.
18. Загальна декларація прав людини 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
19. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства / Г.В. Задорожний, О. Коврига, В.В. Смолоник. Х.: Вид-во ХІГМ, 2000. 192 с.
20. Іванов Ю.Ф., Іванова М.В. Трудове право України: навчальний посібник. Київ: Алерта. 2020. 442 с.
21. Кайда Н. Я. Проблеми адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія: ЦУЛ, 2020. 360 с.

22. Кельман М.С., Мурашин О.Г. Загальна теорія права (з схемами, кросвордами, тестами): підручник. Київ: Кондор, 2002. 353 с.
23. Кіт О. І. Акти судової влади як джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2013. 16 с.
24. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
25. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації : [монографія] / [О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.] ; за ред. проф. О.М. Ярошенка. Х. : Право, 2009. 240 с.
26. Корнєєв Ю. В. Трудове право України: навчальний посібник. Вид-во ЦУЛ, 2019. 112 с.
27. Костюк В. Л. Правові акти Верховного суду України в системі джерел трудового права. Актуальні проблеми держави і права. 2015. Вип. 75. С. 323–329.
28. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права України. Харків: Право, 2018. 392 с.
29. Лебедєв І.В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи / І.В. Лебедєв. Економіка і держава. 2009. № 4. С. 12-15.
30. Мельник В.П. Поняття і класифікація принципів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. 2017. Випуск 44. Том 1. С. 137-142.
31. Мельник К.Ю. Трудове право України. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
32. Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій»/М. Гаврицька, Т. Гречушкіна, Т. Косухіна, С. Мельник та ін. К. : Держспоживстандарт України, Видавництво «Соцінформ», 2010. 746 с.
33. Павлов С. С. Правові традиції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 215 с.
34. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». О., 2007. 186 с.
35. Паньонко І.М., Мокрицька Н.П. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. В.О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
36. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами). URL:<http://zakon.rada.gov.ua/go/1298-2002-p>
37. Прилипко С.М. Трудове право: [посіб. для підгот. до держ. іспиту] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. Х.: Право, 2015. 230 с.
38. Проект Трудового кодексу України (друге читання). URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401>.
39. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
40. Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. Збірник наукових праць Харківського

національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». 2013. Випуск 20. С. 17-22.

41. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство/ Н.Ф. Романова, І. П. Мельник: навчально-методичний посібник. - К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.

42. Ромовська З.В. Особисті немайнові права фізичних осіб. Українське право. 1997. № 1 (6). С. 47–60.

43. Сасенко Ю. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні. Актуальні проблеми політики. О. : Національний університет «Одеська юридична академія», 2012. Спеціальний випуск. С. 78–83.

44. Скакун О.Ф. теорія держави і права (енциклопедичний курс): підручник. 2-е видання, перероблене і доповнене. Х. : Еспада, 2009. 752 с.

45. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія / [В.Ф. Мартиненко, О.М. Крутій, С.Л. Кирій та ін.]; за заг. ред. В.Ф. Мартиненка. Х.: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2009. 252 с.

46. Стасів О. Соціальність трудового права в умовах ринкової економіки. Вісник Львівського університету. Серія «Юридична». 2015. Вип. 61. С. 387–394.

47. Сучасна правова енциклопедія / [О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський та ін.]; за заг. ред. О.В. Зайчука. 2-ге вид., перероб. і допов. К. : Юрінком інтер, 2013. 408 с.

48. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / За ред. О.В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2006.

49. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.

50. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016.

51. Трудове право України: [навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство»]. Дн-ськ, 2015. Частина 1. 2015.

52. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-е вид., перероб. і доп. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.

53. Трудове право України: академічний курс: підручник / за ред. П. Пилипенка. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

54. Трудове право України: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2007. 208 с.

55. Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. Х.: Діса плюс, 2014.

56. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. Х.: Діса плюс, 2014.

57. Трудове право: підручник/ [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.]; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. Х. : Ніканова, 2012. 560 с.
58. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>
59. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Одеса: Фенікс, 2018. 352 с.
60. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.
61. Чанишева Г.І., В. М. Дайнека. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
62. Шумило М. Трудове законодавство є невід'ємною складовою економічного розвитку держави, а судова практика – індикатором його ефективності. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1203728>
63. Щербина В. Нове визначення поняття функцій трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2006. № 6. С. 28-33.
64. Щербина В.І. Функції трудового права: Монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007.

ГЛОСАРІЙ

А

Атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Б

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

В

Вахтовий метод організації робіт – один з режимів робочого часу, який полягає у організації робіт, заснованих на тимчасовому виконанні працівником своїх трудових обов'язків поза місцем його постійного проживання за умови, коли не може бути забезпечено щоденне повернення особи до місця постійного проживання.

Відпустка – календарний період, протягом якого працівник тимчасово звільнений від виконання своїх трудових обов'язків для забезпечення щорічного відпочинку працівника або соціальної мети із збереженням за ним місця роботи (посади) та у випадках, встановлених законодавством, середньої заробітної плати.

Відсторонення працівника від роботи – тимчасове увільнення працівника роботодавцем від виконання працівником своїх трудових обов'язків у випадках, передбачених законодавством, без збереження (як правило) заробітної плати.

Внутрішній трудовий розпорядок – система відносин, яка регулюється нормами трудового права і яка складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Г

Головні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору. Адже саме трудові відносини посідають центральне місце в структурі предмета правового регулювання трудового права. Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець.

Д

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Допоміжні суб'єкти трудового права – це суб'єкти, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавця або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов'язків з питань праці. КЗпП та інші акти трудового законодавства України не визначають системи суб'єктів трудового права.

З

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

І

Інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Індивідуальна програма реабілітації - комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії.

Індивідуальні трудові відносини, що складають основу предмета трудового права характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору. Головна їх мета – виконання працівником певної трудової функції. За змістом до даної групи включаються відносини щодо: професійної орієнтації та професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем; укладання, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівника роботодавцем; нормування праці у рамках трудового договору, оплати праці, робочого часу, часу відпочинку; дисциплінарної і матеріальної відповідальності тощо.

Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час; час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; оцінка результатів праці та атестація працівників; навчання і підвищення кваліфікації працівників; дисциплінарна відповідальність працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

Індивідуальні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступає фізична особа (людина). Ними можуть виступати працівник та роботодавець.

Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори.

К

Колективний договір — основний письмовий локальний акт роботодавця-юридичної особи, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем та трудовим колективом. Він 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.

Колективні угоди (Генеральна, галузеві, регіональні, територіальні) — письмові акти колективно-договірного регулювання між сторонами соціального діалогу, який визначає зміст і зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників відповідної професії, галузі, території.

Колективні суспільно-правові відносини, покликані обслуговувати найманих працівників і роботодавців. Вказані відносини виникають: за участі працівників, їх представників в управлінні підприємствами (установами, організаціями); за участі трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів; з укладення, зміни та виконання колективних договорів і угод; із діяльності професійних спілок, інших представників працівників та організацій роботодавців (їх об'єднань) у соціально-трудої сфері; із вирішення колективних трудових спорів.

Колективне трудове право включає наступні правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудових колективів; правовий статус об'єднання роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення трудових спорів.

Колективні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудового права, носієм правових властивостей яких виступають організації (колективні суб'єкти). Ними можуть виступати колектив працівників (трудоий колектив), професійна спілка, об'єднання (організації) професійних спілок та роботодавці тощо.

Колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудої відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення

чи зміни колективного договору, угоди; невиконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Л

Листок непрацездатності — оформлений і виданий в встановленому порядку та зареєстрований за єдиним реєстраційним номером листка непрацездатності в Реєстрі документ, що засвідчує тимчасову втрату працездатності та є єдиною підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах.

М

Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Метод правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин — це система прийомів та способів, що базуються переважно на договірних виникненні, зміні і припинення і правовідносин, поєднання і централізованого і локального правового регулювання та застосуванні спеціальних правових санкцій для забезпечення належного здійснення учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

Н

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 власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Надурочна робота — час, коли працівник виконує свої трудові обов'язки понад встановлену щотижневу тривалість робочого часу або понад встановлену тривалість робочого часу за обліковий період, за розпорядженням (наказом) роботодавця.

Наука трудового права має науково обґрунтовану класифікацію, але не лише правових норм, а й відповідних концепцій, поглядів, думок та висновків з проблем правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин. Об'єктами дослідження є предмет, метод, джерела трудового права, історія його розвитку, порівняльний аналіз із законодавством зарубіжних країн, перспективи розвитку тощо.

Ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

О

Основне місце роботи — місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Особа з інвалідністю — особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Особа з інвалідністю з дитинства — особа віком від 18 років (повноліття), інвалідність якої настала у дитинстві, яка має стійкий розлад функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Особливості методу трудового права: поєднання централізованого та договірних способів регулювання відносин у сфері праці; єдність та диференціація норм трудового права; участь працівників в управлінні організацією; рівноправність сторін щодо укладання трудового договору та підпорядкування працівника роботодавцю після укладання трудового договору; специфічні засоби захисту трудових прав. Метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі можливості застосування спеціальних юридичних санкцій з метою забезпечення належного виконання учасниками цих відносин своїх прав та обов'язків.

Особливості суб'єктів трудового права: 1) відображають суб'єктний склад сучасного трудового права; 2) володіють трудовою правосуб'єктністю, що відображає їх правове становище; 3) володіють системою трудових прав та обов'язків; 4) володіють системою повноважень з питань праці відповідно до закону; 5) можуть виступати суб'єктами юридичної відповідальності (дисциплінарної та матеріальної) за вчинення правопорушень з питань праці; 6) можуть вступати у трудові та інші правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважених представників (осіб); 7) обмеження трудової правосуб'єктності допускається відповідно до закону; 8) припинення правосуб'єктності, як правило, пов'язується з припиненням існування самого суб'єкта трудового права.

Охорона праці — це система 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.

II

Підсумований облік робочого часу – облік робочого часу працівника шляхом його підсумовування за встановлений роботодавцем обліковий період.

Первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний нормативний акт, розроблений роботодавцем в установленому порядку, який визначає правила організації праці та регулює права й обов'язки сторін трудового договору.

Працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання. Основними ознаками працівника є наступні: а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства; б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини; в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини; г) наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом здійснення права на працю; г) укладення трудового договору та набрання ним чинності; д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором.

Предметом трудового права України є комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є відносини працевлаштування, соціального партнерства, виробничого навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації кадрів тощо. Такі відносини відповідають певним ознакам: є сталими й характеризуються повторюваністю подій і дій людей; допускають можливість державно-правового контролю за ними; існує об'єктивна потреба в їх регулюванні. У свою чергу, в структуру предмета правового регулювання входять такі елементи: а) суб'єкти трудових правовідносин – індивідуальні й колективні; б) їхні поведінка, вчинки, дії; в) об'єкти (предмети, явища), з приводу яких суб'єкти вступають у взаємовідносини один із одним, до яких вони проявляють свій інтерес; г) соціально-юридичні факти (події, обставини), які є безпосередніми причинами виникнення, розвитку та припинення трудових відносин.

Предметна спрямованість системи трудового права полягає в тому, що норми, які її утворюють, покликані регулювати не будь-які відносини, а трудові й тісно з ними пов'язані. Розгляд основних характеристик системи трудового права України дає змогу скласти її поняття як об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньою узгоджених, за предметною

ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

Принципи трудового права – це виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці й поширюються на всіх суб'єктів трудового права. Принципи трудового права або прямо сформульовані в статтях актів трудового законодавства, або виводяться із загального змісту норм трудового права.

Принцип заборони примусової праці – у ст. 43 Конституції України декларується: «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». Утім, варто відзначити, що на території, на якій введено воєнний стан, військове командування разом з іншими органами влади або й самотійно має право запроваджувати трудову повинність та залучати громадян до суспільно-корисних робіт (Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану»).

Принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці означає, що всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати в трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати якінебудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями. Він відображений у КЗпП України.

Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці спрямований на відновлення порушених трудових прав та інтересів і врегулювання трудових спорів (конфліктів). Він включає в себе соціальний і юридичний захист прав найманого працівника. Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України, норми якої (ст. ст. 55, 124) дають можливість суб'єктам правовідносин із питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав і свобод людини та громадянина.

Принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати, що забезпечує рівень життя, гідний людині, для самого працівника та членів його сім'ї, впливає з численних конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП), з положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та інших міжнародно-правових актів. Стаття 43 Конституції України закріпила право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці.

Принцип розвитку трудового права й законодавства, відповідно до міжнародних стандартів – це принцип, який скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів із питань праці. Це сьогодні є актуальним, так як національне трудове право і трудове законодавство перебувають на перехідному етапі становлення й це засвідчує гостру потребу визначення орієнтирів і перспектив розвитку. Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних міжнародних інституцій (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами і стандартами в тому числі з питань праці.

Принцип соціального партнерства (для колективних трудових відносин) комплексний за характером і складом. До нього входять такі принципи: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свобода об'єднання, рівність прав і можливостей. Цей принцип міжнародно-правового регулювання праці набув поширення й в Україні. Соціальне партнерство існує на різних рівнях: державному (Генеральна угода), галузевому (галузеві угоди), регіональному (регіональні угоди), локальному (колективний договір) – і покликане вирішувати суперечності, узгоджувати інтереси найманих працівників і власників. Нині відбувається процес становлення механізму соціального партнерства.

Примусове відчуження майна – позбавлення власника права власності на індивідуально визначене майно, що перебуває у приватній або комунальній власності та яке переходить у власність держави для використання в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану за умови попереднього або наступного повного відшкодування його вартості.

Примирна комісія – це орган, призначений для прийняття рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного спору з однаковою кількістю представників сторін. Рішення примирної комісії оформляється протоколом і має для сторін обов'язкову силу та виконується в порядку і в строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. По-перше, професійна спілка є історично

обумовленим інститутом громадянського суспільства з питань захисту соціально-економічних прав своїх членів. По-друге, професійна спілка є найбільш активним виразником інтересів працюючих. По-третє, через професійну спілку забезпечується оптимальне поєднання інтересів працівників, роботодавців та держави з питань праці. По-четверте, профспілки наділяються правосуб'єктністю з питань праці та можуть виступати учасниками відповідних правовідносин.

Р

Робочий час — календарний період (день, неділя, місяць), протягом якого працівник виконує трудові обов'язки, які передбачені правилами внутрішнього розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору та не може використовувати цей період на власний розсуд (або за цільовим призначенням).

Режим робочого часу — це перерозподіл норми робочого часу, яка встановлена трудовим і (або) локальним законодавством.

Роботодавець — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Робоче місце — робоче місце - місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

С

Сезонна робота — робота, яка з огляду на природні та кліматичні умови не може виконуватися протягом календарного року і виконується лише протягом відповідного сезонного періоду, що не може перевищувати шести місяців.

Система трудового права структурно складається із Загальної і Особливої частин. Загальна частина включає норми, що мають загальне значення (норми, що регулюють предмет, метод трудового права, джерела трудового права, соціальне партнерство у сфері праці тощо). Особлива частина включає норми, що регламентують укладання, зміну, припинення трудового договору, робочий час, час відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

Система трудового законодавства — це сукупність нормативно-правових актів про працю. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства, як зміст і форма, однак ці поняття не є тотожними. Система трудового права відображає взаємозв'язок норм права і їх поділ на інститути, тоді як система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою будовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). Система трудового права поняття ширше, ніж система трудового законодавства. Норми трудового права можуть міститись в комплексних нормативних актах, а також в актах інших галузей права. Сучасна система трудового права вийшла за рамки тієї структури, яка відображена в КЗпП України.

Система джерел трудового права є сукупністю окремо взятих чинних джерел права, які виступають її структурними елементами та розташовані в ній

з урахуванням їх взаємозв'язків (взаємозалежності) задля впливу й урегулювання суспільних відносин у межах трудового права. Як окремі елементи структури системи джерел трудового права можуть бути названі: 1) правові акти, які є комплексним багатоаспектним явищем й включають: закони та підзаконні правові акти, міжнародні договори України, соціально-партнерські та локальні нормативно-правові акти; 2) судовий прецедент, місце якого в системі джерел трудового права як окремого структурного елементу обумовлено: а) обов'язковістю рішень Європейського суду з прав людини в законодавчій та правозастосовній практиці; б) повноваженнями Конституційного Суду України щодо прийняття рішень з питань неконституційності актів нормативно-правового характеру; в) повноваженнями Верховного Суду України в частині прийняття обов'язкового для всіх суб'єктів правозастосовної діяльності рішення, в якому міститься висновок щодо однакового застосування норм матеріального права в подібних правовідносинах; 3) релігійно-правова норма, місце якої в якості структурного елементу системи джерел трудового права обумовлено тим, що в чинному національному трудовому законодавстві України є вказівка на релігійні події як на неробочі дні. Зазначимо, що наведений перелік структурних елементів системи джерел трудового права не претендує на абсолютність і може бути змінений, зокрема, шляхом його доповнення, внаслідок проведення інших наукових досліджень з цієї тематики.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язанні з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворення робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. Соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі й бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин. Разом з тим, соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності.

Соціальне партнерство – це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудових конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін. Укладання колективних договорів і угод є важливим елементом соціального партнерства.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства з метою вирішення колективного трудового спору. Страйк може бути застосовано у разі відмови роботодавця або уповноваженої ним особи задовольнити вимоги найманих працівників. Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Судова практика як джерело трудового права виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалин у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства.

Суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, які наділяються можливістю мати, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, а у випадках, визначених законом, повноваження з питань праці, а також нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушень. Суб'єкти трудового права характеризуються специфічним правовим положенням (становищем). Його основними елементами виступають: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудова деліктоздатність; система трудових прав та обов'язків; система повноважень з питань праці (допоміжний елемент). Сукупність правових властивостей, які відображають правове становище суб'єктів трудового права, уособлює їх правосуб'єктність (трудова правосуб'єктність).

Сумісництво – це 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.

Суміщення професій (посад) – виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією, посадою без звільнення від своєї основної роботи.

Т

Тарифна система – різновид системи оплати праці, за якої заробітна плата працівників визначається диференційовано на основі тарифних ставок (окладів) та тарифних сіток.

Тарифна сітка – сукупність тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів, що передбачає диференціацію за ознакою складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників.

Тарифна ставка (оклад) – фіксований розмір оплати праці працівника за виконання трудових обов'язків певної складності (кваліфікації) за одиницю часу.

Тарифний розряд – рівень складності робіт та показник кваліфікаційного рівня, необхідного для виконання даної роботи.

Тимчасові працівники – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада). – на строк до чотирьох місяців.

Трудове право – це приватно-публічна галузь права, у якій проявляються публічні засади (в нормах соціального партнерства, здійснення державного контролю (нагляду) за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права тощо); приватні засади (в нормах укладання, зміни, припинення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку тощо).

Трудові відносини як предмет трудового права являють собою ланку виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці в суспільній кооперації праці, коли громадянин включається в колектив організації для виконання певного роду роботи (трудової функції) з підпорядкуванням установленому трудовому розпорядку.

Трудова повинність – це виконання робіт оборонного характеру, а також ліквідація надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, а також їх наслідків. При цьому тривалість виконання таких робіт та їхня оплата встановлюються відповідно до трудового законодавства. Крім того, військовому командуванню надається право використовувати потужності, ресурси та майно підприємств та організацій усіх форм, а також окремих громадян.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом відрізняється від інших відсутністю конкретного часу виконання роботи та відсутністю гарантій, що робота надаватиметься постійно. Типовим для такого режиму роботи має бути виконання робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер з обов'язковим елементом контролю виконання таких робіт працедавцем. Зазначений договір буде доцільно укласти, наприклад, з ІТ-спеціалістами, бухгалтерами, перекладачами, які періодично виконують роботу за ситуативними запитами працедавця (налаштування та ремонт обладнання, підготовка спеціалізованої фінансової документації, переклад документів).

Трудові спори – це спори, де однією стороною виступає роботодавець, а іншою – працівник (працівники). Розрізняють два види: індивідуальні та колективні.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін конфлікту або незалежного посередника у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного спору про встановлення нових або зміну існуючих соціально- економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди; виникнення колективного трудового конфлікту про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

У

Умовою набуття фізичною особою трудової правосуб'єктності є наявність працездатності у правовому сенсі, тобто поєднання фактичної та юридичної здатності до праці. По-перше, фактична здатність особи до праці – це здатність виконувати будь-яку роботу, незалежно від її змісту, тобто така робота жодним чином не передбачає наявності освітніх, професійних або інших вимог.

Умовами набуття правосуб'єктності трудовим колективом є наступні: 1) організаційна; 2) трудовою. Організаційна умова полягає в тому, що: а) утворення колективу працівників передбачає наявність роботодавця та трудових відносин із двома або більше працівниками; б) працівники мають бути належним чином об'єднані; в) працівники мають бути легалізовані шляхом проведення загальних зборів для обрання відповідного механізму участі у правовідносинах або безпосередньо, або через формування уповноваженого органу (представника). Трудовою умова полягає в тому, що загальні збори мають визначити процедурні питання щодо функціонування колективу працівників (порядку прийняття рішень), у тому числі зміст та обсяг повноважень уповноваженого органу (представника) з питань праці.

Ф

Функції трудового права – це основні напрями правового впливу на суспільні відносини, що визначають призначення трудового права в життєдіяльності суспільства. Сучасне трудове право виконує такі функції: регулятивну, захисну, каральну, соціальну, виробничу, виховну.

Ч

Час відпочинку - календарний період (день, неділя, місяць), протягом якого працівник не виконує трудові обов'язки, які передбачені правилами внутрішнього розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору та використовує цей період на власний розсуд (або за цільовим призначенням).

Навчальне видання

БУТИНСЬКА Роксолана Ярославівна
МОКРИЦЬКА Наталія Петрівна

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Навчальний посібник

Підписано до друку __.__.2022. Формат 60x84/16
Папір офсетний. Друк різнографія
Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 18,2
Наклад 300 пр.

ТзОВ «Галицька видавнича спілка»
вул. Туган-Барановського, 24, м. Львів, 79005
тел. (032)276-37-99

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК 7408 від 27.07.2021 р.

Віддруковано:
СПД ФОП Марусич М.М.
м. Львів, пл. Князя Я. Осмомисла, 5/11
тел./факс: (032)261-51-31
e-mail: interprint-m@ukr.net