

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Г.І. Чанишева

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

**навчально-методичний посібник
для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факультету міжнародно-правових
відносин**

Національного університету «Одеська юридична академія»

Спеціальність 293-Міжнародне право

Одеса

2021

Чанишева Г.І. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України, в.о. декана соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія»

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 1 від 21 вересня 2021 року)

Рецензенти:

Андрій В.М. – доктор юридичних наук, професор, заслужений працівник соціальної сфери України, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

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

Чанишева Г.І. Трудове право України: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2021. 137с.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА'	3
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ	5
ТЕМИ ЛЕКЦІЙ.....	6
ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	13
Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України	13
Тема 2. Трудові правовідносини та їх суб'єкти.....	23
Тема 3. Трудовий договір.....	32
Тема 4. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку.....	53
Тема 5. Оплата праці.....	70
Тема 6. Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність сторін трудового договору.....	92
Тема 7. Індивідуальні трудові спори.....	110
Тема 8. Правові основи соціального діалогу у сфері праці.....	126

ПЕРЕДМОВА'

Навчальна дисципліна «Трудове право» вивчається здобувачами вищої освіти 2-го курсу освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра спеціальності 293-Міжнародне право. Трудове право є самостійною галуззю в системі права України і належить до фундаментальних галузей.

Через обмежену кількість годин у межах цього навчального курсу здобувачі мають набути знань не з усіх інститутів трудового права. До навчально-методичного посібника включено тільки 8 тем практичних занять з трудового права.

Кожна тема потребує ознайомлення здобувачів з питаннями плану практичного заняття, методичними рекомендаціями, вивчення теоретичного матеріалу, актів чинного трудового законодавства.

Автори намагалися розширити зміст методичних вказівок шляхом аналізу не тільки чинного законодавства України, але й аналізу різних точок з актуальних проблем науки трудового права.

До кожної теми практичних занять додаються теми доповідей, підготовка яких покликана поглибити знання здобувачів із відповідного інституту трудового права.

У посібнику здійснюється не лише теоретичний аналіз чинного трудового законодавства, але й звертається увага на його практичне застосування. Тому до кожної теми додаються практичні завдання. Таке поєднання теоретичних знань із практикою сприяє якісній підготовці фахівців у сфері юриспруденції.

До кожної теми додається досить широкий перелік нормативно-правових актів і спеціальної літератури, що допоможе здобувачам провести науковий пошук з питань, які включені до плану практичних занять, проаналізувати найбільш важливі нормативно-правові акти.

Розкриваючи теоретичні питання, здобувачі вищої освіти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладення всіх проблем, що

досліджуються з конкретної теми. При цьому важливо показати діалектику їхнього розвитку, розкрити відмінності в трактуванні положень, що розглядаються, провести порівняльний аналіз різних точок зору з питань, що висвітлюються у відповідних розділах підручників, навчальних посібників і в спеціальній літературі. У результаті здобувачі мають сформулювати власну точку зору з питань плану практичного заняття.

До посібника включені питання до заліку як форми контролю у 4 семестрі навчання.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Розділ І. Зміст програми навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Лекційні заняття (год.)	Практич ні заняття (год.)	Самостійна робота (год.)
Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України	2	2	6
Тема 2. Трудові правовідносини та їх суб'єкти	2	2	6
Тема 3. Трудовий договір	2	4	10
Тема 4. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку	2	2	6
Тема 5. Оплата праці	2	4	10
Тема 6. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	2	2	8
Тема 7. Індивідуальні трудові спори	2	2	4
Тема 8. Правові основи соціального діалогу у сфері праці	2	2	4
Разом	16	20	54

ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Трудове право як одна з галузей права у системі права України (2 год.)

Основні права людини у сфері праці. Становлення і розвиток трудового права.

Поняття трудового права як галузі права. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини. Сфера дії норм трудового права.

Поняття та особливості методу трудового права в умовах ринкової економіки. Поєднання державно-правового і договірно-правового, централізованого і локального регулювання трудових відносин. Єдність і диференціація трудового права.

Система трудового права і система трудового законодавства: поняття, співвідношення.

Поняття та класифікація джерел трудового права.

Відмежування трудового права від суміжних галузей права (цивільного права, адміністративного права, права соціального забезпечення, цивільного процесу).

Тема 2. Трудові правовідносини та їх суб'єкти (2 год.)

Поняття та особливості індивідуальних трудових правовідносин.

Види індивідуальних трудових правовідносин.

Структура індивідуальних трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин.

Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.

Роботодавець (власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа) як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.

Поняття і особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами.

Види колективних трудових правовідносин, їх загальна характеристика.

Структура колективних трудових правовідносин.

Представництво у колективних трудових правовідносинах.

Тема 3. Трудовий договір (4 год.)

Поняття і значення трудового договору. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею (підряду, доручення, авторського та ін.). Види трудового договору. Сторони трудового договору. Зміст трудового договору. Умови, які передбачені у законодавстві, та умови, які встановлюються за угодою сторін при укладенні трудового договору. Необхідні і додаткові (факультативні) умови. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.

Загальний порядок укладення трудового договору, його оформлення. Документи, що подаються при прийнятті на роботу. Трудова книжка працівника. Випробування при прийнятті на роботу.

Строк трудового договору. Укладення трудового договору на невизначений строк, на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, на час виконання певної роботи.

Форма трудового договору.

Контракт як особлива форма трудового договору. Сфера застосування контракту.

Особливості та порядок укладання окремих видів трудових договорів.

Поняття переведення на іншу роботу, види переведень. Порядок переведення на іншу роботу.

Переміщення на інше робоче місце, його відмінність від переведення.

Зміна істотних умов праці та її правові наслідки.

Поняття і випадки відсторонення від роботи.

Поняття припинення та розірвання трудового договору, звільнення з роботи. Класифікація підстав припинення трудового договору. Загальні й додаткові підстави припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Загальні та додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору з ініціативи органів, які не є сторонами трудового договору.

Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними. Вихідна допомога.

Правові наслідки незаконного звільнення.

Тема 4. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку (2 год.)

Поняття робочого часу і значення його правового регулювання.

Правові нормативи робочого часу. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.

Нормальна і скорочена тривалість робочого часу, неповний робочий час.

Режими робочого часу і порядок їх встановлення. Змінна робота, вахтовий метод роботи, ненормований робочий день. Гнучкий режим робочого часу. Дистанційна (надомна) робота.

Поденний, тижневий і підсумований облік робочого часу.

Поняття надурочних робіт і порядок їх застосування. Чергування.

Право на відпочинок і його гарантії.

Поняття і види часу відпочинку. Перерви протягом робочого дня, зміни. Щоденні перерви в роботі. Щотижневі вихідні дні. Святкові і неробочі дні.

Поняття і види відпусток. Щорічна основна відпустка і порядок її надання. Щорічна додаткова відпустка, її види і порядок надання. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Соціальні відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати.

Тема 5. Оплата праці (4 год.)

Соціально-економічні аспекти оплати праці. Розвиток законодавства про оплату праці в Україні.

Правове визначення поняття заробітної плати. Відмінності заробітної плати від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат. Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Сфери регулювання заробітної плати та їхній зміст.

Мінімальна заробітна плата: поняття, функції, умови визначення її розміру.

Організація оплати праці на підприємстві. Тарифна система та її елементи: тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Види норм праці (норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, нормовані виробничі завдання, норми чисельності), відрядні розцінки. Запровадження, заміна і перегляд норм праці.

Надбавки і доплати до заробітної плати.

Системи заробітної плати та її види (почасова, відрядна, їхні різновиди).

Преміювання працівників. Винагорода за результатами роботи за рік.

Надбавки і доплати до заробітної плати.

Поняття гарантійних і компенсаційних виплат. Гарантійні виплати та їхні види (під час виконання державних або громадських обов'язків; пов'язані з реалізацією права на освіту, безкоштовну професійну підготовку; пов'язані з

реалізацією права на відпочинок і охорону здоров'я та ін.). Гарантійні доплати, їхні види.

Компенсаційні виплати та їхні види: компенсаційні виплати при службових відрядженнях, при переїзді до іншої місцевості, за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати та ін.

Порядок обчислення середньої заробітної плати.

Порядок, строки і періодичність виплати заробітної плати.

Права працівника на оплату праці та їх захист. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Індexація заробітної плати. Компенсація втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

Основні напрями реформування оплати праці в Україні.

Тема 6. Дисципліна праці.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору (2 год.)

Поняття і значення дисципліни праці. Правові засоби забезпечення дисципліни праці.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, інші локальні нормативно-правові акти підприємства, установи, організації. Статути, положення про дисципліну. Трудові обов'язки працівника і роботодавця.

Система стимулювання праці за трудовим правом. Заохочення за успіхи в роботі: поняття, підстави, види, порядок застосування.

Поняття і ознаки дисциплінарної відповідальності працівників. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність. Дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування, оскарження і зняття. Додаткові заходи впливу на порушників трудової дисципліни.

Поняття, функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Правова природа матеріальної відповідальності сторін трудового договору, її відмінність від цивільно-правової відповідальності.

Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майні роботодавця. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена і повна. Обмежена матеріальна відповідальність та її розмір. Повна індивідуальна матеріальна відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Визначення розміру шкоди і порядок її відшкодування. Визначення розміру шкоди у випадках, коли її фактичний розмір перевищує номінальний.

Матеріальна відповідальність роботодавця в трудових правовідносинах. Підстава, умови відповідальності та її розміри.

Інші випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові (за неправильне і несвоєчасне оформлення документів про роботу та заробітну плату, за незабезпечення схоронності особистих речей працівника під час роботи та ін.).

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди у трудових правовідносинах.

Тема 7. Індивідуальні трудові спори (2 год.)

Поняття, види і причини виникнення трудових спорів. Органи, що розглядають трудові спори. Принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.

Комісії по трудових спорах (КТС), їх організація і компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів в КТС.

Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Процесуальні особливості розгляду трудових спорів судом.

Виконання судових рішень з трудових спорів. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів.

Тема 8. Правові основи соціального діалогу у сфері праці (2 год.)

Причини та умови виникнення відносин соціального діалогу.

Зарубіжний досвід соціального діалогу. Міжнародні акти про соціальний діалог. Моделі соціального діалогу: світовий досвід. Становлення соціального діалогу в Україні. Законодавство України про соціальний діалог. Акти соціального діалогу. Подальший розвиток соціального діалогу в Україні.

Поняття та функції соціального діалогу. Принципи соціального діалогу. Рівні соціального діалогу. Сторони соціального діалогу та їх суб'єкти. .

Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: ведення колективних переговорів з укладанням колективних договорів і угод; обмін інформацією; спільні консультації; узгоджувальні процедури; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; примирно посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів.

Органи соціального діалогу: функції, класифікація, повноваження.

Відповідальність сторін трудового договору.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України

1. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини.
2. Сфера дії норм трудового права.
3. Поняття та особливості методу трудового права.
4. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства.
5. Поняття та класифікація джерел трудового права.
6. Відмежування трудового права від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення).
7. Функції трудового права і тенденції його розвитку в сучасний період.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Правові норми в сукупності утворюють цілісну систему загальнообов'язкових правил поведінки. Однак внутрішня єдність системи вітчизняного права не виключає його поділу на окремі галузі. Під галуззю права розуміють сукупність правових норм, що специфічним чином регулюють якісно однорідну групу суспільних відносин.

При цьому слід мати на увазі, що норми трудового права регулюють не технологічний процес праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільні форми праці.

У науці трудового права сформульовано різні концепції предмета даної галузі. Одна з концепцій полягає у виділенні в предметі трудового права трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Представники львівської школи трудового права визначають предмет даної галузі як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами, та існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

Харківські вчені-трудовики до предмета трудового права як галузі права відносять трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають безпосередньо при застосуванні праці найманих працівників у виробничій та іншій діяльності, а також інші, тісно пов'язані з ними суспільні відносини.

Враховуючи реальний розвиток суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, досвід правового регулювання трудових відносин у країні з розвиненою ринковою економікою, до предмета трудового права потрібно включати індивідуальні та колективні трудові відносини.

Змістом перших є безпосередня трудова діяльність працівників, а сторонами – працівник і роботодавець.

Слід виділити такі види індивідуальних трудових відносин: щодо професійного добору кадрів роботодавцем; укладення, зміни та припинення трудового договору; нормування і оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охороні праці та здоров'я працівників на виробництві; дисципліни праці; професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів.

У колективних трудових відносинах реалізуються корпоративні інтереси окремих соціальних груп. Суб'єктами колективних трудових правовідносин є: сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, як вони визначені у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки,

профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) та ін.

У сучасний період можна виділити такі види колективних трудових відносин: з участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; з участі трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів з укладення, зміни та виконання колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, організацій роботодавців з представництва та захисту прав та інтересів відповідно працівників і роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Сферою застосування норм трудового права виступають підприємства усіх форм власності, тобто правовий статус найманого працівника на підприємстві будь-якої власності, як і у фізичної особи (підприємця, приватної особи), є однаковим (ч. 1 ст. 3 КЗпП України). У ч. 2 ст. 3 Кодексу передбачені деякі винятки із загального правила. Тобто правовий режим роботи працюючих власників може мати суттєві відмінності від умов, передбачених трудовим законодавством. Норми, які закріплені у ст. 3 КЗпП України, встановлюють різні правові підходи до регулювання трудових відносин, що дозволяє забезпечити гнучке поєднання централізованих (загальних та спеціальних), локальних та індивідуально-договірних методів регулювання.

Під методом слід розуміти засіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у випадку порушення наданих прав і обов'язків. Доцільно виокремити такі особливості методу трудового права: поєднання централізованого та локального (державного і договірного) регулювання суспільних відносин у сфері праці; поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин з підпорядкуванням у процесі праці; договірний характер праці та визначення її умов; участь працівників через своїх представників, у встановленні умов праці

та контролі за дотриманням трудового законодавства; специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків.

Система трудового права як складне правове явище має свою структуру, під якою слід розуміти об'єктивно обумовлену внутрішню організацію галузі права у прояві єдності, узгодженості і розподілу правових норм по інститутах та інших галузевих структурних утвореннях.

У науці трудового права загальновизнано, що система трудового права структурно складається із Загальної і Особливої частин. Усі правові норми, які визначають загальні положення в регулюванні трудових відносин, належать до Загальної частини – норми, які визначають предмет, метод, принципи трудового права, єдність і диференціацію в правовому регулюванні трудових відносин, строки у трудовому праві та ін. До Особливої частин традиційно відносять правові інститути, які регулюють окремі елементи трудових відносин, а також відносин, тісно пов'язані з трудовими, похідні від них.

На думку науковців кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», в основі системи трудового права лежить предмет регулювання, тобто індивідуальні та колективні трудові відносини. Виходячи з цього, у структурі сучасного трудового права одеські вчені виділяють три частини: Загальні положення, Індивідуальне трудове право і Колективне трудове право.

Загальні положення містять норми, що визначають цілі, сферу дії трудового законодавства, предмет, завдання, функції трудового права, принципи правового регулювання трудових відносин, систему актів трудового законодавства, єдність і диференціацію правового регулювання трудових відносин, суб'єктів трудових правовідносин, основні трудові права та обов'язки працівника і роботодавця, підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин, строки у трудовому праві та ін.

Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: добір працівників роботодавцем; трудовий договір; робочий час; час відпочинку;

нормування праці; оплата праці; охорона праці і здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів.

До колективного трудового права належать такі правові інститути: правові основи соціального діалогу у сфері праці; колективні угоди і колективні договори; правовий статус трудових колективів; правове становище профспілок, їх об'єднань; правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Система трудового права закріплена передусім у КЗпП України. Проте система трудового права вийшла за межі тієї структури, яка відображена в КЗпП України. Система трудового права і система трудового законодавства повністю не збігаються. Наприклад, у системі трудового права виділяється самостійний правовий інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а у чинному КЗпП України така глава відсутня: норми про матеріальну відповідальність працівника містяться у главі VIII «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», а норми про матеріальну відповідальність роботодавця розміщені в інших главах КЗпП – главі III «Трудовий договір», главі VII «Оплата праці», главі XV «Індивідуальні трудові спори».

Трудове право необхідно відмежовувати від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення) за предметом і методом правового регулювання.

Сутність і соціальне значення трудового права проявляються в його функціях. Функції трудового права – це основні напрями правового впливу його норм на трудові і пов'язані з ними відносини та поведінку (свідомість, волю) їх учасників. Цілі, завдання, роль і функції трудового права тісно пов'язані, оскільки всі вони відображають інтереси суспільства, держави, а також працівників і роботодавців. За способом впливу функції трудового права

поділяються на загальні (регулятивна, охоронна) та спеціальні (соціальна, виробнича, виховна).

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Індивідуальні трудові відносини як складова предмету трудового права.
2. Колективні трудові відносини як складова предмету трудового права.
3. Співвідношення системи трудового права і системи трудового законодавства.
4. Система науки трудового права.
5. Конституція України як основне джерело трудового права.
6. Співвідношення трудового права і цивільного права.
7. Співвідношення трудового права і права соціального забезпечення.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Смирнов уклав трудову угоду з адміністрацією стадіону «Спартак», за якою його бригада зобов'язалася привести до належного порядку футбольне поле. Робота тривала 10 днів. Після закінчення роботи під час розрахунку Смирнов зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посиляючись на те, що хоча Смирнов і зазначався в договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

Як вирішити спір між Смирновим і адміністрацією стадіону? Яка природа відносин, що виникли?

Задача 2

Рішенням правління колективного підприємства (КП) «Трикотаж» за появу на роботі в нетверезому стані було звільнено з роботи бухгалтера Антонову, яка працювала за трудовим договором, а нормувальника Свиридова, співвласника, з цієї самої причини було переведено на нижче оплачувану роботу терміном на три місяці. Обидва працівники звернулися з позовом до суду з проханням захистити їхні права. При цьому Антонова посилалася на те, що у Правилах внутрішнього розпорядку колективного підприємства не передбачено підстав звільнення з роботи, а Свиридов вважав, що хоч в останніх і містяться норми про «переведення на нижче оплачувану роботу терміном до 3-х місяців», однак ця норма суперечить трудовому законодавству, яке не передбачає такого дисциплінарного стягнення.

Зробіть правовий аналіз наведених фактів. Сформулюйте правові питання, що вимагають рішення в даному спорі. Відповідь обґрунтуйте посиланням на законодавчі акти.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.

5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. Відомості *Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст. 2565.
12. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
13. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.
14. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
15. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
16. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

17. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. II : Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. Голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. 776 с.
18. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 320 с.
19. Вишновецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С.57-60.
20. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.
21. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія /М.І. Іншин, В.І. Щербіна. Х.: Діса плюс, 2016. 328 с.
22. Костюк В.Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури. *Публічне право*. 2015. №4 (20). С. 207-213.
23. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
24. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
25. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
26. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.

- 27.Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Х.: Панов, 2016. 396 с.
- 28.Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
- 29.Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
- 30.Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.
- 31.Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
- 32.Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
- 33.Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
- 34.Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
- 35.Чанишева Г.І. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права.*Підприємництво, господарство і право*. 2017. №2 (252). С. 95-100.
- 36.Чанишева Г.І. Колективне трудове право. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 236-243 (0, 52 д.а.).

- 37.Щербина В.І. Функції трудового права: монографія. Дніпропетровськ: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.
- 38.Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Тема 2. Трудові правовідносини та їх суб'єкти

1. Поняття, види, особливості та структура індивідуальних трудових правовідносин.
2. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин.
3. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
4. Роботодавець (власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа) як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.
5. Поняття і особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами.
6. Види та структура колективних трудових правовідносин, їх загальна характеристика.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Індивідуальні та колективні правовідносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових правовідносин індивідуальні трудові правовідносини не можуть нормально функціонувати. Водночас необхідно відзначити первинність, верховенство індивідуальних трудових правовідносин, які виступають підґрунтям для існування колективних.

Колективний характер досліджуваних відносин обумовлений їхнім суб'єктним складом, необхідністю забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і потребують відповідного правового виразу.

Колективні відносини, як і індивідуальні, носять трудовправовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їхнім змістом є колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. Колективні трудові правовідносини є врегульованими нормами трудового права суспільних відносин, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є найманий працівник і роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Правовий статус працівника і роботодавця, який складається з наступних елементів:

- 1) трудової правосуб'єктності;
- 2) основних (статутних) трудових прав та обов'язків;
- 3) юридичних гарантій цих прав і обов'язків;
- 4) відповідальності за порушення трудових обов'язків.

Трудова правосуб'єктність містить декілька елементів. Б.К. Бегічев виділяв наступні три елементи: правоздатність, наявність конкретних прав та обов'язків на підставі дії закону та дієздатність. Іншої точки зору дотримується П.Д. Пилипенко. На думку вченого, правоздатність особи, у тому числі й трудова, як здатність мати права та обов'язки виникає з моменту народження, отже, правосуб'єктність у трудових правовідносинах означає тільки дієздатність.

В.Л. Костюк визначає трудову правосуб'єктність в об'єктивному і суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правові властивості

суб'єктів трудового права, їх трудові права, обов'язки, повноваження, а також відповідальність, визначають правові механізми їх реалізації (набуття, виконання, понесення). У суб'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це передбачена нормами трудового права властивість особи (інших уповноважених суб'єктів) мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а в окремих випадках – відповідно до закону здійснювати трудові (трудова) повноваження, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання або неналежне виконання.

Як сторона індивідуальних трудових правовідносин працівник володіє трудовою правосуб'єктністю. Фактична здібність до праці і здібність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні. Трудова правосуб'єктність (правоздатність і дієздатність) працівників виникає з 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів з 14 років у порядку, передбаченому ст. 188 КЗпП України. Потрібно врахувати, що в окремих випадках законодавство встановлює граничний вік для виконання деяких робіт (наприклад,). Разом з тим здатність виконувати певну роботу може бути обмежена не тільки віком, а й станом здоров'я, у деяких випадках статтю. Фактична здатність виконувати певну роботу або займатися певною трудовою діяльністю може обмежуватися судом.

Обсяг трудової правосуб'єктності – це трудові права і обов'язки працівника, які студенти повинні охарактеризувати. Також потрібно зупинитися на гарантіях здійснення працівниками своїх прав і відповідальності за виконання трудових обов'язків.

Право займатися трудовою діяльністю в Україні мають також іноземці та особи без громадянства. Частиною четвертою ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається, що іноземці та особи без громадянства,

які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також особи, які одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах та в порядку, встановлених для громадян України. Водночас іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, роботодавці приймають на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному Законом України «Про зайнятість населення», якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю в тому випадку, коли згідно із законодавством призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Далі потрібно розглянути трудову правосуб'єктність роботодавця і визначити її ознаки. Власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний або колегіальний орган. Уповноваженою власником особою виступає керівник адміністрації як сукупності посадових осіб підприємства, установи, організації. Трудова правосуб'єктність юридичної особи виникає з моменту її державної реєстрації і продовжується до виключення її з Єдиного державного реєстру. Трудова правосуб'єктність роботодавця-фізичної особи виникає з досягненням 18 років.

У літературі виділено два критерії трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи: оперативний і майновий. Оперативний критерій зводиться до здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів, організувати працю працівників, створювати їм належні умови праці, необхідні для

виконання роботи. Майновий критерій зводиться до наявності фонду оплати праці.

Основними ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця:

- 1) набуття у встановленому законом порядку статусу роботодавця;
- 2) майнова самостійність роботодавця;
- 3) можливість здійснювати право найму працівників;
- 4) зобов'язання забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Розрізняють дві групи роботодавців: роботодавців – юридичних осіб (підприємство, установу, організацію) та роботодавців-фізичних осіб. До останніх належать як приватні особи, так і фізичні особи, зареєстровані суб'єктами підприємницької діяльності. Статтею 46 Господарського кодексу України передбачено, що підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їхньої праці. Підприємець зобов'язаний забезпечити належні та безпечні умови праці, оплату праці, не нижче від визначеної законом, та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне і медичне страхування, соціальне забезпечення відповідно до законодавства України. Відповідно до ст. 24-1 КЗпП України (набрала чинності з 13 січня 2000 р.) трудові відносини, що виникають між фізичною особою – роботодавцем і найманим працівником, оформляють у порядку, встановленому Міністерством соціальної політики України за участю державної служби зайнятості.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є роботодавці, організації роботодавців (їх об'єднання), трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях, виборні органи первинних профспілкових організацій (профспілкові представники), органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада, координаційні комітети сприяння зайнятості населення), примирно-посередницькі органи з вирішення трудових

спорів та ін. Сторонами колективних трудових правовідносин є працівники і роботодавці як безпосередньо, так і в особах уповноважених у встановленому порядку представників.

Юридичний зміст індивідуальних і колективних трудових правовідносин складають індивідуальні і колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. Нормативну базу регламентації і забезпечення колективних трудових прав складають три групи джерел: міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП), акти регіонального, зокрема європейського рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу), акти національного рівня, якими встановлюються гарантії здійснення та захисту індивідуальних і колективних трудових прав. Особливістю колективних трудових прав (права працівників і роботодавців на свободу об'єднання, що включає право створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці, права працівників на участь в управлінні підприємством (установою, організацією), права на колективні переговори, права на укладення колективних договорів і угод, права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи реалізацію права на страйк, та ін.), які реалізуються працівниками безпосередньо або через представників, є те, що вони відображають інтереси не окремих працівників, а усього колективу, належать йому як єдиній спільноті і можуть бути реалізовані тільки ним.

Кожна зі сторін колективних трудових правовідносин має своїх представників, які є суб'єктами цих правовідносин. У літературі представництво не відокремлюється від колективних трудових правовідносин, оскільки ті з них, суб'єктами яких виступають профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців (їх об'єднання) вже є представницькими за своїм характером. Представництво у колективних трудових правовідносинах відбувається на підставі закону, внутрішнього правового акту організації, рішення виборного органу первинної профспілкової організації.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Теорія трудового правовідношення на початку ХХІ ст.
2. Трудові права та обов'язки працівників.
3. Трудові права та обов'язки роботодавця.
4. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні
5. Юридичні факти у трудовому праві: поняття та класифікація.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Директор школи уклав з Козловим угоду, відповідно до якої Козлов протягом двох місяців повинен був здійснити відстежування вікон у школі. По закінченню роботи Козлов пред'явив додаткові вимоги: по-перше, збільшити оплату (оскільки він працював у вихідні дні, робота в які оплачується у підвищеному розмірі), та, по-друге, оплатити листок тимчасової непрацездатності за 5 днів.

Які відносини виникли у даному випадку, якою галуззю права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги Козлова?

Задача 2

У серпні 2019 року австрійська кінокомпанія проводила зйомки телесеріалу у м. Одесі. За сценарієм постала необхідність проведення зйомки за участю неповнолітніх осіб 5 та 10 років.

Керівник знімальної групи звернувся до адвоката із приводу отримання консультації щодо можливих правових форм залучення неповнолітніх до участі у зйомках.

Надайте консультацію.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст. 2565.
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
8. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XIIв ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.
9. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
11. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України: монографія. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2014. 198 с.
12. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

13. Клемпарський М.М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: монографія. Харків: НікаНова, 2014. 432 с.
14. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.
15. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
16. Сімутіна Я.В. Юридична факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніко-Центр, 2018. 436 с.
17. Сіроха Д.І. Роль трудового законодавства у регулюванні діяльності фізичних осіб-підприємців. *Публічне право*. 2012. №1 (5). С.183-189.
18. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.
19. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
20. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
21. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
22. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
23. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації: наук.-практ. журн.* //ред. кол.: Ю.Є. Атаманова та ін. Х.: Право, 2016. №1 (13). С. 17-22.
24. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.

25. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.
26. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 360 с.
27. Ярошенко О. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Право України*. 1999. №3. С.74-76.
28. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х.: Вид-во СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Тема 3. Трудовий договір

Заняття 1. Поняття трудового договору та порядок його укладання

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, авторського та ін.).

2. Види трудових договорів.

3. Сторони трудового договору.

4. Зміст і форма трудового договору.

5. Загальний порядок укладення трудового договору.

6. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

7. Контракт як особлива форма трудового договору. Сфера застосування контракту.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Відповідно до частини першої ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч. 2 ст.43 Конституції України).

У частині другій ст. 2 КЗпП України закріплене положення про те, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Трудовий договір у системі трудового права займає центральне місце. Його можна розглядати в трьох аспектах:

- 1) як угоду про працю працівника;
- 2) як юридичний факт, що є однією з головних підстав виникнення і формою існування трудових правовідносин у часі;
- 3) як один із центральних інститутів трудового права, тобто систему правових норм, які регулюють укладення, зміну і припинення трудового договору. Кожний з цих аспектів необхідно розглянути окремо.

У частині першій ст. 21 КЗпП України (в ред. Закону України від 30.03.2020 №540-IX) трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для

виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Так як трудовий договір - це двостороння угода, то сторонами його є працівник і роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Під змістом трудового договору розуміється сукупність його умов, які визначають права і обов'язки сторін. Залежно від порядку їх встановлення розрізняють два види умов трудового договору:

а) безпосередні, що виробляються угодою сторін при укладенні трудового договору;

б) похідні, встановлені законодавством.

Умови, що виробляються самими сторонами (безпосередні), які домовляються, можна розділити на дві групи: необхідні, без яких трудовий договір не вважається укладеним і трудові правовідносини не можуть виникнути, і додаткові (факультативні), необов'язкові для існування трудового договору.

Необхідні безпосередні умови трудового договору виробляються з питань:

1. Про факт саме прийняття на роботу громадянина і про місце роботи;
2. Про трудову функцію, яку буде виконувати той, що поступає на роботу в цьому підприємстві, установі, організації або до фізичної особи, тобто за якою спеціальністю і кваліфікацією (розрядом) він буде працювати чи яку посаду буде займати;
3. Про час початку роботи (а при укладенні трудового договору на певний термін - також і про термін тривалості роботи).

Крім вказаних безпосередніх умов, у зміст деяких трудових договорів можуть включатися як необхідні умови, передбачені законодавством у загальному вигляді. Сторони конкретизують ці умови при укладенні трудового договору (наприклад, розмір заробітної плати).

До додаткових умов трудового договору відносяться: випробування при прийнятті на роботу, суміщення професій (посад), надання житлової площі та інші умови.

Статтею 9 КЗпП України закріплено умови про недійсність договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Водночас у частині першій ст. 24 КЗпП України закріплені випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору.

Відповідно до ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути укладений на невизначений строк, тобто без вказівки строку його дії. При такому трудовому договорі трудові відносини продовжуються необмежений час і припинені можуть бути тільки у випадках і в порядку, передбачених законодавством. Отже, трудовий договір, укладений на невизначений строк, є з точки зору строку його дії основним і найбільш поширеним на практиці видом трудового договору. 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.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Стаття 25 КЗпП України забороняє вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладенні трудового договору може бути зумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін(у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом.

Від звичайного трудового договору контракт відрізняється більш широким колом умов, які визначаються угодою сторін. Контракт дозволяє більш детально регламентувати трудові права і обов'язки працівника і роботодавця. Контракт завжди носить строковий характер, при цьому строк його дії визначається угодою сторін. Контракт укладається в письмовій формі.

Згідно з п.1 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу лише у випадках, прямо передбачених законами.

Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з чинними законами працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порухення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП України недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
2. Поняття трудового договору в науці трудового права.
3. Критерії класифікації трудових договорів.
4. Особливості укладення трудового договору з неповнолітніми.

5. Порядок застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності.

ЗАДАЧІ

Задача 1

При укладенні трудового договору з Ковальовим про його роботу на посаді інженера-конструктора керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
- про умови оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;
- про зобов'язання Ковальова протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну або інші види відпусток;
- про зобов'язання не брати участі у страйку;
- про зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця.

За угодою з Ковальовим трудовий договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника організації? Який порядок укладення трудового договору, в якій формі та який його зміст?

Задача 2

При прийнятті на роботу від Фоменка і Верченка відповідно на посади конструктора і технолога адміністрація ТОВ «Ілан» вимагала такі документи:

- паспорт;
- трудову книжку;
- диплом про закінчення вузу;
- характеристику з попереднього місця роботи;

- довідку про стан здоров'я.

Чи правомірна вимога адміністрації про пред'явлення вказаними особами всіх перерахованих документів? Які документи є обов'язковими для пред'явлення під час влаштування на роботу, а які надаються за бажанням?

Задача 3

Пенсіонер за віком Сидоренко вирішив влаштуватися на роботу. У зв'язку з цим він звернувся до керівника організації з проханням прийняти його на постійну роботу. Керівник погодився прийняти його на один рік, враховуючи його пенсійний вік.

У яких випадках може бути укладено строковий трудовий договір? Чи мав право керівник укласти з Сидоренко строковий трудовий договір?

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від
9. 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
12. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст. 2565.
13. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. №3671-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №16. Ст. 146.
14. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
15. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.
16. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
17. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19: Закон України від 30.03.2020 №540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. №62.

19. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170. *Зібрання постанов Уряду України*. 1994. №7. Ст. 172.
20. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. №246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. №648). *Офіційний вісник України*. 2016. №28. Ст. 1116.
21. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. №43. *Урядовий кур'єр*. 1993. №123.
22. Типова форма контракту з працівником: Затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. №23 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. №20). *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. 1994. №6; 1995. №6.
23. 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 8 червня 2001 р. №260. *Офіційний вісник України*. 2001. №27. Ст. 1219.
24. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. Київ, 2002. 120 с.
25. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
26. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. №9. С. 192-196.
27. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення. *Наукові записки НаУКМА*. Том 168. Юридичні науки. Київ: Видавничий дім «Києво-Могілянська Академія», 2015. С. 134-139.

- 28.Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
- 29.Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
- 30.Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.
- 31.Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
- 32.Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
- 33.Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
- 34.Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
- 35.Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
- 36.Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
- 37.Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*, 2012. С.203-213.
- 38.Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Заняття 2.Зміна умов трудового договору.

Припинення трудового договору

1. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація переведень.
2. Переміщення на інше робоче місце і його відмінності від переведення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
6. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
7. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Статтею 31 КЗпП України забороняється власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Отже, якщо така робота доручається для виконання працівнику, то вона вважається іншою роботою. Розглядаючи питання, пов'язані зі зміною умов трудового договору, здобувачі повинні засвоїти поняття переведення на іншу роботу, його відмінності від переміщення на інше робоче місце і зміни істотних умов праці.

Стаття 32 КЗпП України має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці», однак ця назва є неточною. Передбачений цією статтею механізм вийшов за межі переведення на іншу роботу. Як слушно зазначає проф. Р.З. Лівшиць, цей механізм точніше іменувати зміною трудового договору, що включає переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці, що не потребують згоди працівника, але супроводжуються наданням працівнику встановлених гарантій.

У законодавстві про працю відсутнє легальне визначення поняття переведення на іншу роботу. У навчальній літературі під переведенням на іншу

роботу розуміється зміна одного з необхідних умов трудового договору - трудової функції або місця роботи. Зміна трудової функції означає зміну спеціальності, кваліфікації, посади. Згідно з п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Зміна місця роботи означає зміну підприємства, установи, організації, з яким був укладений трудовий договір, а також зміну місцевості, тобто переведення на роботу в інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

Поняття переведення нерозривно пов'язане з його змістом. Якщо встановлення необхідних умов трудового договору відбувається за угодою сторін, то зміна їх також вимагає угоди, і переведення не можуть здійснюватися без згоди працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови №9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а

також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

У законодавстві про працю України відсутнє поняття примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

- будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от:пожежа, повінь, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

- дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП про скасування примусової праці кожний член МОП, що ратифікує дану Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-яких її форм:

- у якості засобу політичного впливу чи виховання або в якості міри покарання за наявність чи за вираз політичних поглядів або переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі;

- в якості методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

- в якості засобу підтримки трудової дисципліни;

- в якості засобу покарання за участь у страйках;

- у якості заходу дискримінації по ознаках расової, соціальної і національної приналежності або віросповідання.

Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Доцільно чітко розуміти різницю між переведенням на інше місце роботи та переміщенням на інше робоче місце (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови №9 від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що не вважається переведенням, яке потребує згоди працівника, переміщення його на тому самому підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу на території підприємства в

межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці.

При переміщенні місце роботи і трудова функція, які обумовлені трудовим договором, на відміну від переведення не змінюються. Змінюється лише конкретне робоче місце, конкретний структурний підрозділ (цех, відділ, дільниця і та ін.), доручається робота на іншому механізмі або агрегаті. Переміщення із збереженням істотних умов праці не потребує згоди працівника. Однак власник або уповноважений не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. На жаль, у ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вказані мотиви переміщення працівників. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 відзначається, що переміщення не може бути невмотивованим, не обумовленим інтересами виробництва. На думку проф. Р.З. Лівшиця, було б доцільним обумовити переміщення працівника змінами в організації виробництва і праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших, допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Основна трудність виникає з тлумаченням «істотних» умов праці. На думку проф. О.В. Смірнова, до істотних умов праці необхідно відносити, по-перше, ті, що прямо вказані у законі або підзаконному акті; по-друге, якщо самі сторони визначили у трудовому договорі ті чи інші умови істотними. В спірних випадках наявність або відсутність істотних умов визначається судовими органами, які розглядають трудові справи про переведення та переміщення по роботі.

Поняття істотних умов праці тісно пов'язане зі змінами в організації виробництва і праці на підприємстві або робочому місці працівника. У частині третій ст. 32 КЗпП України йдеться про зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що не потребує згоди працівника. Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи за зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9).

Усі переведення, що регламентуються нормами трудового права, можна класифікувати з урахуванням наступних підстав:

- тривалість переведень;
- місце переведень;
- ініціатива в переведеннях сторін трудового договору.

Відповідно до цих підстав переведення на іншу роботу розподіляються на: переведення на іншу постійну роботу і переведення на іншу тимчасову роботу; переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі,

організації, переведення на інше підприємство, в установу, організацію і переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією; переведення на іншу роботу в інтересах підприємства, установи, організації і переведення в інтересах працівника. На практиці найбільш поширеним видом переведення є переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Однією з юридичних підстав зміни конкретних умов трудового договору є атестація працівників. Основна мета атестації – перевірка відповідності кваліфікації і ділових якостей працівника роботі, яку він виконує, а також результатів його праці.

У юридичній літературі і законодавстві про працю України зустрічаються терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин і розірванням трудового договору. Термін «припинення» трудового договору означає припинення трудових правовідносин у всіх випадках, передбачених чинним законодавством про працю. Термін «розірвання» означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням (власника або уповноваженого ним органу, працівника або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору). Термін «звільнення» вживає законодавець стосовно конкретного працівника, і означає він процедуру припинення трудових правовідносин, тобто те ж, що і термін «припинення» стосовно трудового договору.

Загальні підстави припинення трудового договору закріплені в ст. 36 КЗпП України. Здобувачі повинні детально охарактеризувати кожен з підстав.

Також необхідно розглянути додаткові підстави припинення трудового договору з деякими категоріями працівників, передбачені ст. 7, 41 КЗпП України, а також окремими нормативно-правовими актами (відносно сумісників, тимчасових і сезонних працівників, державних службовців, суддів та ін.).

Статтею 38 та 39 КЗпП України встановлений порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Чинне законодавство допускає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тільки в передбачених законом випадках. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу закріплені у ст. 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, у ст. 41 КЗпП. Студенти повинні зробити детальний аналіз кожної з підстав.

Потрібно зауважити, що ст. 42, 42-1, 43, 43-1 КЗпП України передбачають загальний порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи не тільки його сторін, а й третіх осіб, тобто органів, що не є стороною трудового договору.

Припинення трудового договору потрібно відрізнити від відсторонення працівника від роботи. Відсторонення не припиняє само по собі трудових правовідносин, воно лише припиняє виконання працівником його трудової функції, як правило, з припиненням виплати за цей час заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим і допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Загальні підстави припинення трудового договору.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
4. Атестація працівників та її правові наслідки.
5. Поняття та випадки відсторонення від роботи.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Наказом начальника будівельного комбінату Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельну гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона й працювала. Дашковська від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

Визначить правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Задача 2

Трегуб був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі, у зв'язку із тривалим ремонтом легкового автомобіля. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Трегуба строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача 3

Судова колегія Апеляційного суду не встановила виробничої необхідності в переведенні електромонтера Богданова з дільниці №4 на дільницю №3 для проведення ремонтних робіт без його згоди. Судова колегія вказала, що на дільниці №3 є служба, яка здійснює відповідний ремонт, тому переведення Богданова без його згоди не можна вважати проявом виробничої необхідності.

Чи правильно вирішила колегія дану справу? Що мало місце в даному випадку - переведення чи переміщення і як вони співвідносяться з виробничою необхідністю?

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
4. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. №2232-XII (в редакції Закону №3597-IV від 04.04.2006). *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №38. Ст.324.
5. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. №1975-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №5. Ст. 188.
6. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. №3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №44. Ст. 416.
7. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. №3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст. 2056.
9. Про державну службу України: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. №12.

- 11.Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008.860 с.
- 12.Звільнення працівника у випадку порушення обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія /Л.Ю. Величко, В.С. Ковригін, К.Ю. Кузьміна та ін.; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 с.
- 13.Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
- 14.Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія /Барський А.С., Бурнягіна Ю.М., Вапнярчук Н.М., Луценко О.С., Радіонова-Водяницька В.О., Поклонська Н.І., Прилипко С.М., Москаленко О.В., Юшко А.М., Ярошенко О.М.; за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Х.: Юрайт, 2015. 240 с. (Глава 4 «Атестація як правова процедура оцінки професійного рівня працівників).
- 15.Прилипко С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.
- 16.Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія /І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, Д.В. Трубіцин, О.М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.
- 17.Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
- 18.Теоретико-правові проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія /Ю.М. Бурнягіна, М.О. Кабаченко,

- О.Є. Луценко та ін.; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.
19. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
 20. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
 21. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
 22. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

Тема 4. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

1. Поняття і значення робочого часу, його правове регулювання.
2. Види робочого часу.
3. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
4. Режим робочого часу: поняття, ознаки, види.
5. Облік робочого часу.
6. Поняття та види часу відпочинку.
7. Відпустка: поняття та види.

Основні положення теми та методичні рекомендації

У КЗпП України не визначається поняття робочого часу. Визначення терміну «робочий час», наведені у нормативних документах, різняться між собою і залежать від того, на що звертається основна увага. Зокрема, у п. 1.5 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від

07 червня 2010 р. №340, робочий час водія визначається як час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Відповідно до ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці №30 «Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах» 1930 р. термін «робочий час» означає проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця. Це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця. Схожі визначення містяться й в інших актах МОП, зокрема конвенціях №67 «Про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті» 1939 р., №180 «Про робочий час моряків і склад суднового екіпажу» 1996 р. та ін.

У проекті ТК України робочий час визначається як час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки (ч. 1 ст. 132).

Отже, робочий час – це час, протягом якого працівник повинен виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Слід зауважити, що деякі спеціальні перерви протягом робочого включаються в робочий час. Зокрема:

а) перерви для обігріву при роботі на відкритому повітрі в холодний час року (Правила про роботу на відкритому повітрі в холодний час року, затверджені постановою Народного комісаріату праці СРСР від 11 грудня 1929 р.);

б) перерви для вантажників при навантажувально-розвантажувальних роботах (Правила про умови праці вантажників при навантажувально-розвантажувальних роботах, затверджені постановою Народного комісаріату праці СРСР від 2 вересня 1931 р.);

в) перерви для годування дитини. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини (ч. 5 ст. 183 КЗпП України).

Час перерви в роботі, зумовлений технологічними факторами чи фізіологічними потребами, належить до часу для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб, який є складовою частиною робочого часу. Цей час не є часом для відпочинку і харчування. Перерва для відпочинку і харчування в робочий час не включається (ч. 1 ст. 66КЗпП України).

Залежно від тривалості робочий час поділяється на нормальний, скорочений та неповний.

Нормальний робочий час. Нормальний робочий час – це норматив, що встановлює тривалість робочого тижня (у годинах) за умови роботи в нормальних умовах праці.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50 КЗпП України). Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами.

Відповідно до ч. 2 ст. 50 КЗпП України підприємства під час укладення колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Скорочений робочий час. Скорочений робочий час – це робочий час, тривалість якого згідно із законодавством менша нормального робочого часу, але з оплатою в повному обсязі. Іншими словами, скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного посадового окладу. Він встановлюється з урахуванням фізіологічних особливостей працівників, умов праці та інших підстав диференціації. Статтею 51 КЗпП України закріплена скорочена тривалість робочого часу для певних категорій працівників.

У ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. №2801 зазначається, що медичні і фармацевтичні працівники мають право на скорочений робочий день. Для працівників закладів та установ охорони здоров'я наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25 травня 2006 р. №319 затверджені низка норм робочого часу.

Навчальне навантаження вчителів, викладачів, вихователів та інших педагогічних працівників визначено Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 р. №102.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів підприємств для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (ч. 4 ст. 51 КЗпП України).

Неповний робочий час. Неповний робочий час – це робочий час, тривалість якого менша порівняно з нормальною чи скороченою тривалістю, з оплатою пропорційно відпрацьованому часу.

Різновидами неповного робочого часу є неповний робочий день, неповний робочий тиждень, те й друге одночасно.

Робота на умовах неповного робочого часу регламентується ст. 56 КЗпП України, частиною першою якої передбачається, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Дещо змінений відповідний перелік категорій працівників, яким роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час за їх заявою, у проекті ТК України (ч.3 ст.135). Так, роботодавець зобов'язаний установити

неповний робочий час за письмовою заявою вагітній жінці, особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї – особою з інвалідністю І групи, працівнику, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку.

Слід зазначити, якщо нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюється нормативно-правовими актами, в тому числі локальними, то неповний робочий час встановлюється за угодою сторін трудового договору. Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу розміром оплати праці. За відпрацьований чи скорочений робочий час працівникові при почасовій заробітній платі виплачується повна, встановлена у відповідному порядку, тарифна ставка (посадовий оклад). Оплата праці при неповному робочому часі провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівникові виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу).

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Надурочна робота – це робота понад встановлену тривалість робочого часу, що здійснюється за розпорядженням чи з відома роботодавця у випадках, передбачених законодавством.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Чинним законодавством встановлено обмеження надурочних робіт. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством (наприклад, при службовій необхідності в митних органах) і ч. 3 ст. 62 КЗпП України.

Надурочні роботи можуть здійснюватися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

підприємства. Перелік осіб, яких заборонено залучати до надурочних робіт закріплені статтею 63 КЗпП України. Частина 1 ст. 65 Кодексу встановлює граничну кількість надурочних робіт для одного працівника. Облік надурочних робіт кожного працівника повинен вести роботодавець. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Режим робочого часу – це розподіл робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня, місяця).

Режим робочого часу включає (а) тривалість робочого тижня, (б) роботу на умовах ненормованого робочого дня, (в) тривалість щоденної роботи (зміни), (г) кількість змін на добу, (д) час початку і закінчення роботи, (е) чергування робочих та неробочих днів. Режим робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності та іншими локальними актами.

Режим робочого часу поділяється на загальний та спеціальний.

Загальний режим робочого часу. Відповідно до частини першої ст. 52 КЗпП України для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою. Час початку і закінчення щоденної роботи передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Спеціальні режими робочого часу. Види спеціальних режимів робочого часу: а) робота змінами; б) гнучкий режим робочого часу; в) ненормований робочий час; г) дистанційна (надомна) робота; д) вахтовий метод організації робіт та ін.

Робота змінами. При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку (ч. 1 ст. 58 КЗпП України). Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Гнучкий режим робочого часу. Відповідно до частини першої ст. 60 КЗпП України (в редакції Закону України від 30.03.2020 №540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)») за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним

органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) 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;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується 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 (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на

підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Ненормований робочий час. Ненормований робочий час – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу (п. 1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мініпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7). За необхідності ці працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором.

Вахтовий метод організації робіт. Вахтовий метод – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.

Робота вахтовим методом організовується за спеціальним режимом праці, за підсумованого обліку робочого часу, а міжвахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їх постійного проживання. Місцем роботи при вахтовому методі вважаються об'єкти (дільниці), на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність. Переміщення працівників, що перебувають на вахті, у зв'язку зі зміною місця дислокації об'єктів (дільниць) не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника.

Часом вахти вважаються періоди виконання робіт і міжзмінного відпочинку у вахтових містечках, на об'єкті (дільниці). Відповідальність за доставку працівників до місця роботи і назад покладається на власника або уповноважений ним орган, який здійснює роботу вахтовим методом.

За такої організації роботи запроваджується підсумований облік робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період (місяць, рік) не перевищувала нормального числа робочих годин, установлених чинним законодавством. Обліковий період охоплює весь робочий час, час у дорозі від місця розташування підприємства або від пункту збору до місця роботи і назад та час відпочинку, який припадає на цей календарний відрізок часу.

Тривалість робочого дня при вахтовому режимі роботи не повинна перевищувати 12 годин. Час перебування в дорозі від місця збору до місця роботи і назад у норму робочого часу не зараховується. На підприємстві

ведеться спеціальний облік робочого часу і часу відпочинку кожного працівника щомісяця та наростаючим підсумком за весь обліковий період.

Дистанційна (надомна) робота. Відповідно до частини десятої ст. 60 КЗпП України (в редакції Закону України від 30.03.2020 №540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)») дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Облік робочого часу – це фіксація відомостей про яку працівників на роботу і відпрацювання ними встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу покликаний забезпечити дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу ведеться в табелях виходів на роботу встановленої форми. Облік здійснюється уповноваженою посадовою особою роботодавця.

Види обліку робочого часу: щоденний, щотижневий і підсумований.

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд.

Видами часу відпочинку є: перерва для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП України), щоденний (міжзмінний) відпочинок (відпочинок у роботі між закінченням одного робочого дня (робочої зміни) та початком наступного робочого дня (робочої зміни) (ст. 59 КЗпП України), вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок) (ст. ст. 67-72 КЗпП України), святкові і неробочі дні (ст. 73 КЗпП України), відпустки (ст. 67 КЗпП України).

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70 КЗпП України).

Робота у вихідні дні забороняється. У святкові та неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. Робота у святковий, неробочий і вихідний день оплачується у подвійному розмірі.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у відповідний день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Відпустка – це вид часу відпочинку, що обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи та заробітної плати.

Правове регулювання відпусток здійснюється ст. ст. 74-84 КЗпП України, Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

Статтею 4 Закону України «Про відпустки» передбачені такі види відпусток:

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);
 5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).
 Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Правове регулювання робочого часу.
2. Правове регулювання часу відпочинку.
3. Щорічні відпустки та порядок їх надання.
4. Творча відпустка та порядок її надання.
5. Соціальні відпустки: види, тривалість, порядок надання.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Працівник звернувся до директора із заявою про звільнення його від роботи 15 квітня 2019 року, посилаючись на те, що він викликається до суду у

якості свідка. Директор погодився звільнити працівника від виконання роботи, зауваживши, що цей день оплачуватися не буде.

Чи правомірна відмова директора?

Задача 2

У зв'язку з необхідністю здачі бухгалтерського балансу бухгалтер Комарова в березні неодноразово затримувалася після роботи. В результаті переробіток Комарової за березень склав 12 годин. Вона звернулася до керівника організації з проханням компенсувати вказаний переробіток підвищеною оплатою. Проте керівник відмовився задовольнити прохання Комарової, посилаючись на те, що вона працювала додатково не за розпорядженням керівництва, а за власною ініціативою.

Дайте правову оцінку ситуації, яка склалась.

Задача 3

Юрисконсульту підприємства додатково доручили вести роботу по укладенню та виконанню господарських договорів. Це вимагало багато часу, оскільки підприємство мало багато постачальників. Юрисконсульту доводилося часто залишатися після роботи, щоб забезпечити належним чином цю ділянку роботи. Врешті він поставив питання перед керівником про необхідність розширення юридичного відділу. На що керівник відмовив і пояснив, що юрисконсульт – працівник з ненормованим робочим днем і повинен залишатися після роботи.

Чи правомірна позиція директора? У чому полягає відмінність надурочних робіт від ненормованого робочого дня?

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. №796-XII (в редакції Закону №2001-XII від 19.12.91). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №13. Ст. 178.
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. №63. Ст. 2565.
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
9. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.
10. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
11. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 №540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. №62.
13. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року №153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Закон України від 6 березня 2008 р. №129-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. №15. Ст. 118.
14. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам і науковим працівникам: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. №346. *Офіційний вісник України*. 1997. №16. Стор. 73.
15. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджено наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7 (із змінами внесеними наказом Мінпраці та соціальної політики України від 5 лютого 1998 р. №18). *Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України*. 1997. №12; 1998. №3. С.98.
16. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. №45. *Урядовий кур'єр*. 05 лютого 1998 року.
17. Порядок виробництв, цехів, професій та посад з небезпечними умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. №163. *Офіційний вісник України*. 2001. №9. Ст. 352.

18. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: постанова Кабінету Міністрів України від 01 червня 2011 року №565. *Урядовий кур'єр*. 22 червня 2011 року.
19. Авескулов В.Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С.136-139.
20. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
21. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки. *Право України*. 1999. №7. С. 104-106.
22. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. Київ: ПАВЛІМ, 2003. 172 с.
23. Гаращенко Л.П. Удосконалення правового регулювання робочого часу, часу відпочинку в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С.92-96.
24. Красюк Т.В. Окремі питання робочого часу в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С.121-125.
25. Лавріненко О.В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового Трудового кодексу України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2010. №1. С.35-37.
26. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

27. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Монографія. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 168 с.
28. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
29. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
30. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
31. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
32. Чорноус О.В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С.228-231.

Тема 5. Оплата праці

1. Поняття та структура заробітної плати, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами.
2. Сфери регулювання оплати праці.
3. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
4. Системи оплати праці.
5. Надбавки і доплати.
6. Оплата праці при відхиленнях від встановлених нормальних умов праці.

7. Гарантійні та компенсаційні виплати.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Поняття та структура заробітної плати, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами. У трудовому законодавстві України для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці». З точки зору прав та обов'язків сторін трудових правовідносин вони є синонімами, тому не випадково, що в багатьох нормативно-правових актах при визначенні однієї з категорій використовується інша і навпаки. Хоча в літературі зазначається, що термін «оплата праці» є більш широким порівняно з терміном «заробітна плата» та охоплює організацію оплати праці, регламентацію окремих її елементів і системи правових засобів у цій сфері.

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 працівникові за виконану ним роботу.

Статтею 2 Закону України «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Заробітна плата суттєво відрізняється від оплати праці за цивільно-правовими договорами (надання послуг, підряд, доручення, комісії тощо). Заробітна плата являє собою оплату витрат живої праці працівника у процесі суспільного виробництва. Також має гарантований державою характер, щодо заробітної плати діє комплекс державних гарантій (мінімальна заробітна плата, гарантії в оплаті праці), заробітна плата виплачується у національній валюті України систематично та регулярно за належне виконання працівником його трудової функції.

Сфери регулювання оплати праці. Організація оплати праці згідно з ч. 1 ст. 5 Закону України «Про оплату праці» здійснюється на підставі:

законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів. Законом передбачені дві сфери регулювання оплати праці: сфера державного і сфера договірної регулювання оплати праці.

До сфери державного регулювання оплати праці відноситься встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

Статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» передбачено установити у 2020 році мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі з 1 січня – 4723 гривні, у погодинному розмірі з 1 січня – 28,31 гривня.

Інші норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини

працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України. Зазначені норми і гарантії оплати праці є мінімальними державними гарантіями.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №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» затверджені відповідно ЄТС розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, на основі якої визначається розмір заробітної плати для відповідних категорій працівників.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Форми виплати заробітної плати передбачені ст. 23 Закону України «Про оплату праці». Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. Практика застосування виплати заробітної плати в натуральній формі свідчить, що вона є характерною переважно для сільського, лісового та рибного господарства через збитковість більшості підприємств цих галузей, недостатність обігових коштів, кризу платежів тощо. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 3 квітня 1993 р. №244.

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

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Системи оплати праці. Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників (ч. 1 ст. 96 КЗпП України).

Головними функціями тарифної системи оплати праці є: визначення мінімального гарантованого рівня оплати праці працівників; забезпечення обґрунтованої диференціації в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт; стимулювання підвищення кваліфікації працівників та індивідуальних результатів їх праці. Тобто тарифна система є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна система оплати праці включає такі елементи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна сітка являє собою сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. Тарифний розряд є показником складності виконуваної роботи та рівня кваліфікації працівника, а тарифний коефіцієнт – показником співвідношення тарифної ставки певного розряду до тарифної ставки робітника першого розряду.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів являє собою перелік посад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців від вищої до нижчої посади та відповідні, диференційовані за цими посадами розміри посадових окладів.

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників. Кваліфікаційні характеристики містять положення про те, що повинен знати, вміти працівник, його завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги до нього (освіта, стаж роботи тощо).

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород

та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Система оплати праці – це спосіб встановлення співвідношення між затраченою працею та розміром заробітної плати.

У теоретичному аспекті систему оплати праці можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні до системи оплати праці входить увесь комплекс умов оплати праці: спосіб встановлення співвідношення між рівнем праці й рівнем винагороди за неї, на підставі якого будується як порядок обчислення заробітку працівника, так і конкретні розміри тарифних ставок, окладів (посадових окладів); умови, порядок виплати й розміри доплат і надбавок компенсаційного та (або) стимулюючого характеру, премій.

Традиційно в науці трудового права більше використовується вузьке поняття, відповідно до якого під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до кількісних та якісних показників витрат праці, а в ряді випадків і до її кінцевих результатів. Тобто система оплати праці відображає спосіб встановлення співвідношення між рівнем праці й рівнем винагороди за нього, на підставі якого будується сам порядок обчислення основного заробітку працівника.

Відповідно до ч. 1 ст. 97 КЗпП України оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці.

При погодинній системі оплати праця працівників здійснюється за твердими місячними, денними або часовими тарифними ставками (окладами)

відповідно до фактично відпрацьованого часу. Погодинна система буває почасовою, поденною, щомісячною. Розмір заробітної плати працівника при почасовій оплаті праці залежить від фактично відпрацьованих годин, при поденній – від кількості відпрацьованих робочих днів в місяці, при щомісячній – дорівнює місячній тарифній ставці або місячному окладу (якщо працівник відпрацював повний робочий місяць) і не залежить від кількості робочих днів в місяці. Найбільш поширеною є щомісячна оплата праці.

При погодинній оплаті праці заробітна плата нараховується за фактично відпрацьований час відповідно до тарифної ставки (окладу). Система погодинної системи оплати праці має чотири види: годинна, денна, тижнева, місячна.

Розмір заробітку при погодинній системі оплати праці визначається за формулою:

$$З_{пп} = Т_{с} * Ч$$

де $З_{пп}$ - заробіток працівника, якому встановлена погодинна оплата праці; $Т_{с}$ - тарифна ставка працівника за одиницю часу; $Ч$ - час, фактично відпрацьований працівником (години, дні місяці).

При відрядній системі праця працівників оплачується за відрядними розцінками відповідно до кількості виробленої продукції або виконаних трудових операцій. Ця система застосовується, як правило, для робітників. Вона дозволяє найбільш повно враховувати в оплаті праці його кількісні результати. При відрядній системі труд працівників оплачується за кожну одиницю виконаної роботи за відрядними розцінками. Відрядна розцінка представляє собою розмір оплати за одиницю виробленої продукції або за виконання певної операції належної якості. Розмір відрядної розцінки визначається відповідно до правил ст. 90 КЗпП України.

При відрядній системі оплати заробіток робітника залежить від відрядної розцінки, що являє собою розмір оплати за одиницю виготовленої продукції

(виконаної роботи), і від кількості зробленої продукції (виконаної роботи). Величина заробітку визначається за формулою:

$$Зпв = Вр * К$$

де Зпв - заробіток працівника, якому встановлена відрядна оплата праці; Вр - відрядна розцінка на одиницю продукції (виконаної роботи); К – кількість виготовленої продукції (виконаної роботи) належної якості у встановлених натуральних вимірниках.

Залежно від способу організації роботи відрядна оплата праці буває як індивідуальною, так і колективною. Індивідуальна відрядна оплата можлива на роботах, де праця кожного працівника підлягає точному обліку. При колективній відрядній оплаті праці винагорода кожного працівника залежить від результатів роботи всього колективу (бригади, ділянки, цеху). Розподіл колективного заробітку між окремими працівниками відбувається шляхом урахування коефіцієнта трудової участі.

Залежно від способу підрахунку заробітної плати вирізняються наступні види відрядної системи оплати праці: пряма, непряма, прогресивна, регресна та акордна.

Пряма система передбачає визначення заробітної плати за однаковими розцінками за всю вироблену продукцію чи надані послуги, в тому числі й понаднормативні, праця оплачується тільки з урахуванням одного показника – відпрацьованого часу.

Непряма відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, який передбачає, що результати роботи деяких категорій працівників враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників, і оплата відбувається за опосередковані результати праці. Непряма система застосовується до допоміжних працівників, розмір заробітку яких залежить від результатів праці основних працівників, яких вони обслуговують.

При прогресивній системі заробітна плата за вироблену продукцію в межах установленої норми нараховується на основі звичайної відрядної розцінки, а за продукцію понад норму – за прогресивно-зростаючими розцінками.

Регресна система є різновидом відрядної системи оплати праці, коли розцінки за кожну одиницю виробленої продукції чи наданих послуг після певного рівня виконання норм знижуються.

Акордна система – це система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру її результатів служить обсяг роботи в цілому, виконання якого необхідно для роботодавця до певного строку. Оплата праці здійснюється за виконаний комплекс робіт без урахування окремих виробничих операцій, які його складають.

Погодинна і відрядна системи можуть доповнюватися преміальною системою оплати праці, тобто системою, яка передбачає виплату працівникам премії понад основний заробіток (обчислений на основі погодинної або відрядної системи оплати праці) при досягненні заздалегідь установлених показників роботи. Крім показників, можуть встановлюватися умови преміювання, при невиконанні яких премії не нараховуються або їх розмір знижується. Розміри премій встановлюються у процентному відношенні до тарифної ставки (окладу), до відрядного заробітку або до суми досягнутої економії.

Надбавки та доплати – це законодавчо гарантовані або нормативно обумовлені додаткові виплати працівникам, які пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистими професійними якостями працівників.

Надбавки й доплати, перш за все, слід розрізняти за їх цільовим призначенням. Призначення надбавок полягає в тому, щоб стимулювати працівників: до підвищення ділової кваліфікації і росту рівня майстерності (професіоналізму); до тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері

трудової діяльності або у певного роботодавця; до вищої ефективності праці, ніж це передбачається кваліфікаційними вимогами.

Виплата їх, як правило, не пов'язана з покладанням на працівника яких-небудь додаткових трудових обов'язків, крім тих, що передбачено трудовим договором. Надбавки повинні відображати якість праці конкретного працівника, а тому мають суб'єктивний характер та спрямовані на конкретного працівника. Надбавки можуть встановлюватися за професійну майстерність, тривалий або безперервний стаж роботи, високу кваліфікацію, виконання особливо важливих робіт, за класність, за знання іноземної мови й ін. Особливе місце займають надбавки за вислугу років (одноразові або у вигляді щомісячних процентних надбавок).

За допомогою доплат компенсуються: підвищена інтенсивність праці, додаткове навантаження (трудовитрати) (за суміщення професій, керівництво бригадою та ін.); праця в умовах, що відмінні від нормальних; праця з несприятливим режимом умов праці (за змінну роботу, за вахтовий метод роботи, у польових умовах, за роз'їзний характер роботи й т.д.); праця з несприятливим впливом шкідливих виробничих факторів або кліматичних умов. Доплати переважно пов'язані зі сферою трудової діяльності працівника та тому мають об'єктивний характер.

Залежно від суб'єкта, ініціюючого встановлення, надбавки та доплати можуть бути класифіковані на чотири види: централізовані – встановлені законодавством; колективно-договірні – встановлені актами соціального діалогу; локальні – встановлені локальними актами роботодавця; індивідуально-договірні – встановлені конкретним трудовим договором за угодою його сторін.

Умови запровадження та розміри надбавок і доплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузовими) і територіальними угодами.

Так, додатком 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр. від 14 травня 2019 року визначений перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах та колективних договорах.

Оплата праці при відхиленнях від встановлених нормальних умов праці.
Чинним законодавством передбачені спеціальні правила визначення розміру оплати праці працівника в окремих випадках.

Оплата праці за умов роботи в особливих умовах:

1. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (ст.100 КЗпП України). За роботу в таких умовах встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

2. Оплата роботи за сумісництвом (ст. 102-1 КЗпП України). Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

4. Оплата праці за неповний робочий час. Оплата праці за неповний робочий час здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку (ст. 56 КЗпП України).

5. Оплата праці при поділі робочого дня на частини (ст. 60 КЗпП України). Оплата праці при поділі робочого дня на частини здійснюється у підвищеному розмірі.

6. Оплата праці за контрактом (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Іноді роботи виконуються працівниками в умовах, відмінних від тих, які передбачені чинними умовами їх трудових договорів. У подібних випадках праця оплачується за особливими правилами.

Чинним трудовим законодавством України встановлені такі основні випадки особливої оплати праці в разі відхилення від звичайних умов:

1. Оплата праці за умов виконання робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП України). За умов виконання робіт різної кваліфікації праця працівників, для яких встановлено почасову форму оплати праці, здійснюється за тарифною ставкою (окладом, посадовим окладом) більш високої кваліфікації.

2. Оплата праці при суміщенні професій (посад); виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці (ст. 105 КЗпП України). Працівникам, які виконують у одного роботодавця 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, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

3. Оплата роботи в надурочний час (ст. 106 КЗпП України). За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за

роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години.

4. Оплата роботи у вихідні, святкові і неробочі дні (ст. 107, ст. 72 КЗпП України). Робота у вихідний, святковий або неробочий день оплачується у подвійному розмірі: 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки; 3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

5. Оплата роботи у нічний час (ст. 108 КЗпП України) Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (територіальною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

6. Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом (ст. 109 КЗпП України). В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

7. Оплата праці при невиконанні працівником норм праці (норм виробітку або посадових обов'язків) (ст. 111 КЗпП України). При невиконанні норм праці не з вини працівника працівникові гарантується оплата за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

8. Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком (ст. 112 КЗпП України). При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці за її виготовлення провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

9. Оплата часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції) (ст. 113 КЗпП України). Час простою не з вини працівника оплачується в розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується. На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

Гарантійні виплати – це грошові виплати за періоди, коли працівник з поважних причин, передбачених законодавством або угодою сторін, не виконував своїх трудових обов'язків, але за ним зберігалось місце роботи. Цільове призначення гарантійних виплат – запобігти можливим втратам у заробітку працівника у зв'язку з тим, що працівник відволікається від виконання своїх трудових обов'язків. Гарантійні виплати поділяються на ті, що залежать від виробництва (наприклад, виплати за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору чи угоди (за ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди») та ті, що не залежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства (наприклад, виплати

донорам (ст. 124 КЗпП України)), виплати незалежним посередникам та трудовим арбітрам за час роботи в примирних органах).

Основними гарантійними виплатами є: 1) гарантійні виплати за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП України); 2) гарантійні виплати особам, які беруть участь у колективних переговорах та у підготовці проекту колективного договору або угоди (ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди»); 3) гарантійні доплати незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів на час роботи у примирних органах (ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); 4) гарантійні виплати працівникам, обраним до профспілкових органів (ст. 252 КЗпП України); 5) гарантійні виплати членам комісій з трудових спорів (ст. 223 КЗпП України); 6) гарантійні виплати на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП України, ст. ст. 21, 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»); 7) оплата простою не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України); 8) гарантійні виплати в разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації про переїзд на роботу в іншу місцевість» від 02 березня 1998 року №255); 9) гарантійні виплати при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП України, Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року №59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України від 17 березня 2011 року №362); 10) гарантійні виплати під час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року №695). Нормами глави VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України передбачені й інші види гарантійних виплат.

Гарантійні доплати – це суми, які виплачуються працівникам за наявності роботи, якщо при цьому зменшується розмір заробітної плати. До гарантійних доплат відносяться: доплати неповнолітнім при скороченій тривалості роботи (ст. 194 КЗпП України); доплата при переведенні на іншу роботу і при переміщенні (ст. 114 КЗпП України) та ін.

Компенсаційні виплати – це грошові суми, що виплачуються працівникам понад заробітну плату для компенсації додаткових матеріальних виплат, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, а також витрат у зв'язку з переїздом при прийнятті на роботу в іншу місцевість. До компенсаційних виплат належать: 1) компенсаційні виплати на невидані працівникові засоби індивідуального захисту (ст. 164 КЗпП України); 2) компенсаційні виплати за використання для виконання трудових обов'язків майна, що належить працівникові (ст. 125 КЗпП України); 3) компенсаційні виплати під час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України); 4) компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації про переїзд на роботу в іншу місцевість» від 02 березня 1998 року №255); 5) компенсаційні виплати при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП України, Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року №59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України від 17 березня 2011 року №362); 6) компенсаційні виплати при призові на військову службу або проходженні військових зборів (ст. ст. 21, 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»); 7) компенсаційні виплати за проїзд міським транспортом (Порядок відшкодування витрат на проїзд пасажирським транспортом окремим категоріям працівників бюджетних установ та організацій у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 1997 року №922).

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Співвідношення понять «заробітна плата» і «оплата праці».
2. Законодавство України про оплату праці: загальна характеристика.
3. Сфера державного регулювання оплати праці.
4. Сфера договірної регулювання оплати праці.
5. Права працівника на оплату праці та їх захист.

ЗАДАЧІ

Задача 1.

Ткаченко працював товарознавцем у магазині, а заробітну плату йому нараховували з розрахунку окладу продавця. Ткаченко звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину роз'яснив Ткаченко, що він, влаштовуючись на роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

*До якого органу потрібно звернутися Ткаченку за вирішенням спору?
Вирішіть спір.*

Задача 2.

За наказом начальника будівельно-монтажного управління інженер Гусєв протягом місяця займав посаду головного інженера, який знаходився у відпустці. Заступник головного бухгалтера Савельєва займала посаду головного бухгалтера, відсутнього через хворобу.

В якому порядку оплачується виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників?

Задача 3.

Лазарева працювала економістом у СП «Юган». Після закінчення восьми місяців роботи їй була надана відпустка згідно з графіком відпусток. Однак в оплаті відпустки, на яку розраховувала Лазарева, їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату. Лазарева звернулася за роз'ясненням до юридичної консультації.

Якою повинна бути відповідь Лазаревій?

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
6. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 №1282-XII (в редакції Закону №491-IV від 06.02.2003). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №15. Ст.111.
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
8. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.

9. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
11. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р. №2050-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №49. Ст. 422.
12. Про обчислення середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року №100. *Збірник постанов Уряду України*. 1995. №4. Ст. 111.
13. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 березня 1998 року №255. *Офіційний вісник України*. 1998. №9. Ст. 351.
14. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 2006 року №571. *Офіційний вісник України*. 2006. №18. Ст. 1323.
15. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 травня 2010 року №330. *Офіційний вісник України*. 2010. №33. Ст. 1184.
16. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.
17. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року №59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України 17.03.2011 №362). *Офіційний вісник України*. 1998. №13. Стор. 245.

18. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року №5. *Офіційний вісник України*. 2004. №4. Час. 2. Ст. 200.
19. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року №13. *Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972-2003)* /за заг. ред. В.Т. Маляренка. Київ: Ін Юре, 2004. С. 159-169.
20. Божко В.М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект. Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю. Кондратюка. Полтава, 2011. 401 с.
21. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
22. Бурнягіна Ю.М. Щодо поняття і юридичної природи локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С.126-130.
23. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці. *Право України*. 1997. №12. С. 66-70.
24. Лаптії І.С. Оплата праці як соціально-економічна та правова категорія. *Право України*. 2005. №1. С.106-109.
25. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
26. Процевський О. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України. *Юридичний вісник України*. 2005. №47. С. 8-9.
27. Севаст'яненко К.О. До питання сутності оплати праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII

Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С.255-257.

28. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
29. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
30. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
31. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

Тема 6. Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність сторін трудового договору

1. Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці. Методи забезпечення дисципліни праці.
2. Внутрішній трудовий розпорядок: поняття та правове регулювання.
3. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. Підстава і умови дисциплінарної відповідальності працівників.
5. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
6. Види матеріальної відповідальності працівників.
7. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
8. Підстава, умови і види матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці. У трудовому праві категорія «дисципліна праці» розглядається в чотирьох аспектах, як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка сторін трудових правовідносин. Як правовий інститут дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків.

Правове регулювання – Глава Х «Трудова дисципліна» КЗпП України (ст.ст. 139-152), правила внутрішнього трудового розпорядку (типові, галузеві, локальні), закони («Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про державні нагороди»), підзаконні нормативно-правові акти: статuti і положення про дисципліну (Дисциплінарний статут прокуратури України, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту та ін.); Положення про почесні звання України та ін.

Методами забезпечення трудової дисципліни є передбачені законодавством про працю спеціальні способи та прийоми її забезпечення, серед яких основними є чотири методи: заохочення, примус, економічний та організаційний методи. Дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу (ч. 1 ст. 140 КЗпП України). Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації у процесі здійснення трудової діяльності називається *внутрішнім трудовим розпорядком*.

Відповідно до ст. 142 КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил, що містять низку питань.

Правила внутрішнього трудового розпорядку поділяються на: типові, галузеві та локальні. Їх структура: загальні положення; порядок прийому і звільнення працівників; основні обов'язки працівників і роботодавця; робочий час та його використання; заохочення за сумлінну працю; відповідальність на неналежне виконання трудових обов'язків.

У цей час зберігають дію Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.

В окремих галузях діють галузеві Типові правила (наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України, затв. наказом Міністра освіти України від 20 грудня 1993 року).

Заохочення за працю – це публічне визнання результатів заслуг працівника та його успіхів у роботі. Підставою для застосування до працівника заходів заохочення є його сумлінна ефективна праця, тобто бездоганне виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривала сумлінна робота, а також інші досягнення в роботі. У статутах та положеннях про дисципліну підстави для застосування заходів заохочення можуть уточнюватися стосовно особливостей умов праці в конкретних галузях економіки чи сферах діяльності.

Згідно зі ст. 143 КЗпП України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в

затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. На практиці основними видами заохочень є: оголошення подяки; видача премії; нагородження коштовним подарунком; нагородження почесною грамотою; занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани (п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій від 20 липня 1984 р.). Правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи й організації можуть бути передбачені також і інші заохочення.

До працівників, на яких поширюються дія спеціальних законів, статутів та положень про дисципліну, застосовуються заохочення, передбачені цими актами. Так, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту передбачає такі види заохочення: оголошення подяки; преміювання; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; присвоєння звання кращого працівника за фахом; нагородження нагрудним значком; нагородження нагрудним знаком «Почесному залізничнику».

Заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) роботодавця в урочистій обстановці. Заохочення заносяться до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення.

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.

Дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що передбачена законодавством за протиправну поведінку працівника. Дисциплінарна відповідальність – це обов’язок працівника відповісти перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок та

понести заходи стягнень, передбачені дисциплінарними санкціями норм трудового права.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Хоча в чинному законодавстві відсутнє легальне визначення дисциплінарного проступку, в теорії трудового права дисциплінарний проступок визначається як винне протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Дисциплінарний проступок, як і будь-яке інше правопорушення, може бути охарактеризоване як сукупність наступних елементів його складу – об'єкт, суб'єкт, об'єктивна сторона, суб'єктивна сторона.

Об'єкт – суспільні відносини, які складаються у процесі здійснення внутрішнього трудового розпорядку та охороняються нормами трудового права.

Суб'єктом дисциплінарного проступку є фізична осудна особа, яка перебуває в трудових правовідносинах (працівник) з роботодавцем та вчинила дисциплінарний проступок. Розрізняють загальний та спеціальний суб'єкт.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними.

Суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку є вина, тобто психічне ставлення працівника до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

Розрізняють *два види дисциплінарної відповідальності*: загальну та спеціальну.

Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на всіх осіб, окрім тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена для окремих категорій працівників спеціальними законами, а також статутами та положеннями про дисципліну.

Основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є такі:

- а) коло осіб, на яких вона поширюється;
- б) види дисциплінарних стягнень. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення, окрім загальних (догани та звільнення). Приміром, відповідно до частини першої ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» на прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури;
- в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення;
- г) порядок застосування стягнень (спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає застосування дисциплінарних стягнень в порядку дисциплінарного провадження (наприклад, щодо суддів стадіями дисциплінарного провадження є: перевірка даних про дисциплінарний проступок; відкриття дисциплінарного провадження; розгляд дисциплінарної справи; прийняття рішення));
- д) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень та ін.

Відповідно до частини першої ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2 ст. 147 КЗпП України).

Порядок застосування дисциплінарного стягнення передбачений ст. ст. 147-1 – 149 КЗпП України.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору являє собою обов'язок однієї зі сторін трудового договору відшкодувати відповідно до законодавства майнову шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору внаслідок порушення своїх обов'язків у трудових правовідносинах.

Законодавство про матеріальну відповідальність виконує три основні функції: відшкодувальну, гарантійну та виховну (превентивну).

Основні відмінності матеріальної відповідальності від майнової цивільно-правової відповідальності такі:

1. Суб'єктами матеріальної відповідальності у трудовому праві можуть бути тільки працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем і завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення трудових обов'язків, і роботодавець. Суб'єктом цивільно-правової відповідальності може бути будь-яка фізична або юридична особа (суб'єкт цивільних правовідносин).

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода роботодавцеві завдана при виконанні трудових обов'язків (ст. 132 КЗпП України).

3. Матеріальна відповідальність працівника має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки працівник повинен особисто (ст. 30 КЗпП України).

4. У трудовому праві відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода. Неодержані прибутки або упущена вигода, на відміну від цивільного права, стягненню не підлягають.

5. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору настає тільки за винне протиправне порушення трудових обов'язків. У цивільному праві особа може бути притягнута до майнової відповідальності навіть у разі відсутності її вини (приміром, при заподіянні шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно з ч. 2 ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом

підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку.

6. У трудовому праві обмежена матеріальна відповідальність працівників (не більше середнього місячного заробітку) є загальним правилом. Повна матеріальна відповідальність настає тільки у випадках, передбачених ст. 134 КЗпП України. У цивільному праві завжди діє принцип повного відшкодування шкоди.

7. Межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини, виду майна, якому заподіяна шкода, характеру трудової функції, що виконується працівником, чого немає в цивільному праві.

8. У трудовому праві працівники звільняються від матеріальної відповідальності за шкоду, яка може бути віднесене до категорії нормального виробничо-господарського ризику (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

9. Тягар доказування наявності підстави та умов матеріальної відповідальності працівника покладається на роботодавця (ст. 138 КЗпП України), тобто діє принцип презумпції невинуватості працівника, тоді як у цивільному праві встановлена презумпція вини особи, яка заподіяла шкоду.

10. Є відмінності у порядку відшкодування шкоди, заподіяної працівником (ст. 136 КЗпП України).

Підставою матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, в результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода. Елементами трудового майнового правопорушення і одночасно умовами матеріальної відповідальності працівника є:

- 1) пряма дійсна шкода;
- 2) протиправна поведінка працівника;

3) прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і заподіяною шкодою;

4) вина в діях чи бездіяльності працівника.

Зазначені умови частково знайшли своє відображення в ст. 130 КЗпП України («Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників»).

Заподіяна роботодавцеві шкода повинна відноситись до наявного майна. Наявним майном є таке, що оцінюється в грошах, у тому числі самі гроші, і знаходиться на балансі підприємства роботодавця та відображено її даних бухгалтерського обліку. Непряма, опосередкована шкода не відшкодовується.

Заподіяна роботодавцеві шкода повинна бути дійсною. Під дійсною шкодою розуміється всяке зменшення майна, яке відбувається шляхом погіршення, знецінення, недобору тощо наявного майна. Якщо в дійсності шкоди не було і вона є лише удаваною, вигаданою, нереальною, то підстави для настання матеріальної відповідальності працівника нема.

Розмір заподіяної роботодавцеві дійсної шкоди наявному майну визначається за правилами ст. 135-3 КЗпП України.

Відповідно до статей 135 та 135³ КЗпП України (ч. 4) спеціальний порядок обчислення розміру шкоди, що підлягає покриттю, застосовується у випадках, якщо:

1) шкода заподіяна розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна;

2) фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний.

Визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на добавлену вартість, акцизний збір тощо.

Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається за балансовою вартістю цих цінностей (за

винятком амортизаційних відрахувань), але не нижче 50% балансової вартості на момент встановлення факту заподіяння шкоди з урахуванням індексів інфляції, які щомісяця визначає Держкомстат України, розмірів податку на додану вартість та акцизного збору.

Залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством може бути двох видів – *обмежена та повна*. Законодавство про працю визначає основним видом матеріальної відповідальності – обмежену відповідальність (ст. ст. 132, 133 КЗпП України). Повна матеріальна відповідальність настає в окремих випадках, передбачених трудовим законодавством (ст. 134 КЗпП України).

Залежно від форми організації праці розрізняються індивідуальна матеріальна відповідальність і колективна (бригадна) матеріальна відповідальність (ст. 135-2 КЗпП України).

Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Суть обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що працівник зобов'язаний нести матеріальну відповідальність за завдану роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Середня місячна заробітна плата визначається, виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи.

Повна матеріальна відповідальність працівників. Суть повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що на працівникові лежить обов'язок нести відповідальність за завдану роботодавцеві з його вини пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження. Вона встановлена для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажом (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва переданих їм цінностей, які зобов'язані забезпечити їх повне зберігання, і в інших випадках,

передбачених ст. 134 КЗпП України. Перелік цих випадків є вичерпним і не піддає розширенню.

Порядок відшкодування завданої шкоди поділяється на: добровільний, за розпорядженням роботодавця та судовий (ч. 5 ст. 130, ст. 136 КЗпП України). Добровільне відшкодування здійснюється шляхом внесення грошей в касу підприємства або відшкодуванням збитків у натурі. Передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полатити пошкоджене можна тільки за згодою роботодавця.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством (ч.2, ч. 3 ст. 136 КЗпП України). У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.

Матеріальна відповідальність за трудовим правом є не односторонньою, а двосторонньою, тобто працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за завдану йому шкоду, але й роботодавець у свою чергу несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у

зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків. Ця відповідальність настає у певних випадках, передбачених КЗпП України.

Підставою матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, є трудове майнове правопорушення. Умовами матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, є: 1) протиправне порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків; 2) наявність дійсної майнової шкоди, заподіяної працівникові; 3) причинний зв'язок між протиправним порушенням роботодавцем своїх трудових обов'язків і майновою шкодою, заподіяною працівникові; 4) вина роботодавця.

Випадками матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, є такі: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю (у разі незаконної відмови в прийнятті на роботу; при незаконному відстороненні від роботи; при незаконному переведенні на іншу роботу; при незаконному звільненні з роботи; у разі неправильного або не відповідного чинному законодавству формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; у разі затримання проведення розрахунку та видачі трудової книжки при звільненні; у разі виконання роботи без укладення трудового договору, роботи на умовах неповного робочого часу у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, у разі затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника); 2) матеріальна відповідальність роботодавця за несвоєчасне та неправильне оформлення документів працівника про працю та заробітну плату; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи.

Не всі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, врегульовані нормами чинного КЗпП України. Серед урегульованих випадків слід назвати матеріальну відповідальність роботодавця за: затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП України); звільнення без

законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу (ст. 235 КЗпП України); неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника (ст. 235 КЗпП України); затримку видачі трудової книжки (ст. 235 КЗпП України); виконання роботи без укладення трудового договору, роботу на умовах неповного робочого часу у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (ст. 235 КЗпП України); затримку виконання рішення про поновлення працівника на роботі (ст. 236 КЗпП України).

Статтею 237-1 КЗпП України передбачене відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
2. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності працівників.
3. Порядок накладення дисциплінарного стягнення.
4. Відмінності матеріальної відповідальності у трудовому праві від цивільно-правової відповідальності.
5. Види матеріальної відповідальності працівників.
6. Трудове майнове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

ЗАДАЧІ

Задача 1

При проведенні ревізії було встановлено, що бухгалтер Соловйова 15 липня минулого року через недбалість допустила в одному з документів грубу помилку. На підставі акту ревізії керівник організації через два місяці після виявлення проступку оголосив Соловйовій догану.

Чи правомірно накладено стягнення?

Задача 2

У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Ректа» містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат на особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни позбавлення премій, передбачених системою оплати праці.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

Задача 3

Головний інженер швейної фабрики був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Головний інженер звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Яке рішення повинен винести суд? Який порядок звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України?

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 43.
4. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 212.
5. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №42. Ст. 175.
6. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №322-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №2-3. Ст. 12.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
8. Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 р. №1549-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №21. Ст. 162.
9. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 05 липня 2012 р. №5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №27. Ст. 282.
10. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06 червня 1995 р. №217/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №22. Ст. 173.

11. Положення про почесні звання України: Затверджено Указом Президента України від 29 червня 2001 р. *Офіційний вісник України*. 2001. №27. Ст. 1201.
12. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 1993 р. №55. *ЗП України*. 1993. №4-5. Ст. 71.
13. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. №294. *Офіційний вісник України*. 2002. №12. Ст. 567.
14. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. №116. *ЗП України*. 1996. №6. Ст. 192.
15. 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 Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. №43. *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. 1997. №1.
16. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. №12.
17. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. №2.
18. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
19. Ветухова І.А. Сучасні підходи правового регулювання трудової дисципліни в трудовому праві. *Актуальні проблеми трудового законодавства*,

- законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 136-139.
20. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія /В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.
 21. Кожушко С.І. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. *Право України*. 2005. №12. С. 89-91.
 22. Колеснік Т.В. Дисциплінарна відповідальність адвокатів: проблемні питання. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 76-79.
 23. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.
 24. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
 25. Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. №1. С. 201-204.
 26. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві: монографія. Х.: Панов, 2016. 394 с.
 27. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Проблеми законності: зб. наукових праць. 2009. №100. С.155-164.
 28. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

- 29.Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
- 30.Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
- 31.Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
- 32.Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. №5. С.78-81.
- 33.Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 182 с.
- 34.Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Ін-т держави та права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
- 35.Чанишева Г.І. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку за проектом Трудового кодексу України. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ*: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) /за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Хар. нац. ун-т внутр. справ, 2011. С. 25-29.
- 36.Чанишева Г.І. Трудоправова відповідальність роботодавця: зміна концепції. *Правові та інституціональні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т.1 /відп. ред. М.В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С. 485-488.

- 37.Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. №4. С. 53-56.

Тема 7. Індивідуальні трудові спори

1. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів.
2. Органи, що розглядають трудові спори. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.
3. Комісії по трудових спорах (КТС), їх організація і компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
5. Процесуальні особливості розгляду трудових спорів судом.
6. Виконання судових рішень з трудових спорів. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Останніми роками значно збільшилася кількість порушень трудових прав працівників. Почастішали незаконні звільнення, набули масового характеру випадки несвоєчасної виплати заробітної плати і направлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. Нерідко трудові відносини не оформляються відповідно до вимог чинного законодавства. Переважно це пов'язане із загальною зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового права новим економічним відносинам, невідповідністю існуючої системи правозастосовчих органів до розгляду безперервно зростаючого числа звернень за захистом трудових прав. У той же час характерною особливістю нашої держави на даному етапі є створення системи соціального діалогу,

функціонування механізму колективно-договірного регулювання трудових і соціальних відносин на всіх рівнях тощо.

Важливими трудовими правами працівників, що знайшли закріплення в ст. 2 КЗпП України, є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів. Правові засади вирішення трудових спорів закріплені у главі XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. №137/98-ВР, а також інших нормативно-правових актах. Чинний КЗпП України за майже 50 років своєї дії зазнав численних змін. Проте норми КЗпП України є далекими від досконалості, не відповідають сучасним соціально-економічним відносинам, неповною мірою враховують світовий досвід вирішення трудових спорів.

Спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт у кінцевому випадку переростає в спір. Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не докладати ніяких зусиль для її вирішення. Однак якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, він переростає в трудовий спір. Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

Трудові спори, як складні за своєю суттю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами. За суб'єктним критерієм трудові спори поділяються на індивідуальні й колективні. Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із

застосуванням та тлумаченням чинних нормативно-правових актів, інколи називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) у своїй більшості мають назву конфліктів інтересів. За предметом трудові спори поділяються на спори про застосування законодавства про працю (спори про права) та спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (спори про інтереси). Залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із: індивідуальних трудових правовідносин та колективних трудових правовідносин. За юрисдикційним органом спори у царині праці класифікуються на ті, що розглядають суди, та ті, що розглядаються в порядку примирно-посередницької процедури примирною комісією, трудовим арбітражем тощо. Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне значення, але й практичне, зокрема, вона необхідна для того, щоб по кожному трудовому спору правильно та швидко визначити його підвідомчість.

Трудові спори, які водночас є як правовим, так і соціальним явищем, мають свої причини виникнення. Причини трудових спорів – це негативні фактори, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Причини виникнення спорів у царині праці поділяються на суб'єктивні й об'єктивні. До причин суб'єктивного характеру відноситься низький рівень правової свідомості, правова необізнаність сторін спору тощо. Причини об'єктивного характеру об'єднують причини організаційно-правового характеру (недоліки в нормотворчій діяльності та ін.) та організаційно-господарського характеру (руйнування старих налагоджених економічних зв'язків, безробіття та ін.). Поряд із причинами виникнення трудових спорів існують також передумови їх виникнення, які слід вміти чітко відрізняти від причин. Передумовою є подія, що безпосередньо передує виникненню спору, але не породжує його сама по собі. Зв'язок між передумовою і причиною носить зовнішній неістотний характер.

Основною причиною трудових спорів є розбіжності між працівником і роботодавцем. За предметом розбіжностей спори можна класифікувати на три групи залежно від безпосередніх причин їх виникнення. По-перше, розбіжності виникають, коли працівники претендують на поліпшення умов продажу своєї робочої сили – збільшення заробітної плати, надбавок, пільг, тривалості та кількості відпусток, поліпшення побутових умов на виробництві тощо, а роботодавець із цим не згоден. По-друге, спори виникають тоді, коли працівники хочуть зберегти існуючі умови праці, однак роботодавець на це не згоден. По-третє, спори юридичного характеру. До них відносяться ті, що виникають через складність і суперечливість нормативно-правових актів, а також через те, що деякі керівники підприємств та працівники погано знають трудове законодавство або зневажливо ставляться до його вимог.

Індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу. Індивідуальним спором визнається також спір між роботодавцем і особою, що раніше перебувала в трудових правовідносинах із цим роботодавцем, а також особою, що виявила бажання укласти трудовий договір із роботодавцем, у випадку відмови роботодавця від укладення такого договору. Моментом виникнення спору є звернення сторони спору із заявою до юрисдикційного органу. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

Порядок розгляду трудового спору – це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття заяви з приводу трудового спору і закінчуючи

винесенням рішення по ньому. Виконання рішення не входить у цей порядок, оскільки спір уже вирішений. Виконання рішення є самостійною стадією провадження в трудових спорах.

За ознакою підвідомчості порядки розгляду трудових спорів поділяються на:

- 1) загальний порядок, тобто за участю комісії по трудових спорах та районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду;
- 2) судовий порядок;
- 3) особливий порядок.

При ньому деякі категорії трудових спорів або спори певних категорій працівників вирішуються відповідно до спеціальних норм. Так, особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством (ст. 222 КЗпП України).

Підвідомчість трудових спорів – це визначення за властивостями та змістом трудового спору, в якому органі повинен вирішуватися цей спір. Індивідуальні трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів застосовується незалежно від форми та виду трудового договору, проте він не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

При виникненні індивідуального трудового спору багато хто з працівників прагне відразу подати позов до суду, навіть не намагаючись як слід розібратися в проблемі, тоді як більшість спорів можна вирішити цілком мирним шляхом і в межах самого підприємства, установи, організації чи структурного підрозділу. Для цього й створюються на підприємствах комісії по трудових спорах (КТС). Вони покликані примирити сторони, що сперечаються, до звернення до суду, а можливо, й запобігти такому зверненню.

Комісія по трудових спорах – це виборний орган трудового колективу, який утворюється на підприємстві, в установі, організації для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік (ч. 1 ст. 223 КЗпП України). КТС може бути створена як на певний строк, так і безстроково.

Загальні збори (конференція) трудового колективу підприємства, установи, організації визначають порядок обрання, чисельність, склад та строк повноважень КТС. На зборах (конференції) трудового колективу може бути вирішено питання, у яких структурних підрозділах – цехах, відділеннях та інших аналогічних підрозділах (як правило, великих чи віддалених від центрального апарату підприємства) необхідно створити комісії підрозділів. Отже, на підприємстві можуть існувати комісії двох видів: загальні КТС та КТС структурних підрозділів підприємств, установ, організацій. Колективні договори та угоди можуть передбачати додаткові права та гарантії членам КТС.

Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень та ін.) здійснюється роботодавцем.

Відповідно до чинного законодавства про працю до КТС із заявою про вирішення спору може звернутися тільки працівник, роботодавець таким правом не наділений. Працівник може звернутися до комісії у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст. 225 КЗпП України). Пропуск строку звернення до КТС без поважних причин тягне для працівника втрату права на захист свого права в

комісії. КТС не може відмовити в прийнятті заяви щодо трудового спору з причин пропуску строку позовної давності. Тільки після того, як на своєму засіданні комісія з'ясує причину цього пропуску, вона може поновити строк, якщо причина його пропуску була поважною, та розглянути спір по суті. Заяви працівників до КТС обов'язково реєструє в спеціальному журналі член КТС, якому це доручено, або працівник, призначений роботодавцем для організаційно-технічного обслуговування комісії. У цьому журналі вказується дата подання заяви з трудового спору, суть трудового спору та строк прийняття рішення комісією з указаного спору. Заява складається працівником у довільній формі.

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви (ч. 1 ст. 226). На засіданні КТС ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем. Рішення комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало (голосування відкрите) більшість присутніх на її засіданні членів. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю.

Основною функцією судових органів є реалізація завдань правосуддя. Здійснюючи правосуддя, суди забезпечують охорону не тільки прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, а й інтересів держави від порушень із боку громадян і недержавних організацій у сфері економіки, охорони громадського порядку, забезпечення безпеки тощо. Мета правосуддя – захист конституційного ладу, прав і свобод громадян, прав і законних інтересів підприємств, установ та організацій незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення. Судові рішення, що набрали законної

сили, є обов'язковими для всіх без винятку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових осіб, окремих громадян та їх об'єднань і підлягають виконанню на всій території України.

Частиною першою ст. 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Відповідно до частини другої ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи.

Зі змісту ч. 2 ст. 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі юридичні спори випливає, що кожен із суб'єктів правовідносин у разі виникнення спору може звернутися до суду за його вирішенням. Суб'єктами таких правовідносин можуть бути громадяни, іноземці, особи без громадянства, юридичні особи та інші суб'єкти цих правовідносин. Можливість судового захисту не може бути поставлена законом, іншими нормативно-правовими актами у залежність від використання суб'єктом правовідносин інших засобів правового захисту, у тому числі досудового врегулювання спору.

Обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Право на судовий захист не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості досудового врегулювання спорів. Досудове врегулювання спору може мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності у договорі застереження щодо такого врегулювання спору.

За загальним правилом, виходячи з п. 1 Перехідних положень Конституції України, індивідуальні трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду КТС.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах, згідно з частиною першою ст. 232 КЗпП України, розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб, митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального 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;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

У п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9 зазначається, що за загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС). Пленум також відзначив, що у будь-якому разі, безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного 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, крім цього і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до п.1 Перехідних положень Конституції України інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п.8 постанови від 1 листопада 1996 р. №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті

позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

У п. 6 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» Пленум Верховного Суду України вказав, що суди безпосередньо розглядають також і позови інших осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП України. Отже, у судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необґрунтованої відмови.

При цьому незалежно від того, хто звернувся з заявою на рішення КТС, – працівник чи роботодавець, суд розглядає її в порядку позовного провадження як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто як вимогу працівника до підприємства, установи, організації (п. 5 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Частиною першою ст. 233 КЗпП України передбачено, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – умісячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Згідно зі ст. 8 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною 16 травня 1994 р.) можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного строку після припинення трудових відносин. Для оскарження до суду рішення КТС встановлений не позивний, а процесуальний десятиденний строк із дня одержання виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (ч. 2 ст. 233 КЗпП України).

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ч. 3 ст. 233 КЗпП України).

Законом України від 30.03.2020 №540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» КЗпП України доповнено главою XIX «Прикінцеві положення» такого змісту: «1. Під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину».

При обґрунтованості позову про відмову у прийнятті на роботу 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), з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів має питання визначення та обчислення строків. Строком є певний період у часі, зі впливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення. Згідно з частиною першою ст. 241-1 КЗпП України строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Останніми роками в юридичній літературі ведеться активна дискусія про необхідність формування спеціалізованої трудової юстиції у вигляді трудових

судів. Спеціалізовані трудові суди існують у багатьох державах (зокрема, в Німеччині, Фінляндії, Великій Британії, Франції, Австрії, Бельгії, Данії, Люксембурзі, Іспанії, Португалії, Швейцарії (в окремих кантонах), Швеції, Норвегії, Канаді (у провінції Квебек), Новій Зеландії, Ізраїлі). У Сполучених Штатах Америки, Японії, Канаді (на федеральному рівні й у англomовних провінціях) діють спеціалізовані адміністративні органи, що виконують судові функції. Трудові суди розвинених країн розрізняються за декількома параметрами: а) рівнем компетенції, тобто за категоріями справ, що знаходяться в їх юрисдикції; б) складом (тристоронні, двосторонні або одноособові); в) вибором і роллю непрофесійних суддів у тристоронніх судах; г) ступенем використання досудових (примирних) процедур; д) процесуальними повноваженнями та іншими характеристиками. Діяльність установ спеціалізованої трудової юстиції довела на практиці свою необхідність і корисність як одного з інститутів соціально-правової інфраструктури, що сприяє ефективному вирішенню трудових конфліктів з максимальним урахуванням інтересів сторін, що сперечаються, і всього суспільства в цілому й тим самим у забезпеченні соціального миру. Загальновизнаною є важливість ролі установ спеціалізованої трудової юстиції в розвитку трудового законодавства, підвищенні його авторитету, консолідації, у досягненні внутрішньої погодженості, ліквідації прогалин у правозастосовній практиці, її вдосконаленні.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Класифікація трудових спорів.
2. Досудовий порядок вирішення трудових спорів.
3. Організація та компетенція КТС.
4. Підвідомчість трудових спорів суду.
5. Діяльність спеціалізованих трудових судів у зарубіжних країнах.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 берез. 2004 Р. №1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №40-41, 42. Ст. 492.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
5. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 р. №3262-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №15. Ст. 128.
6. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31 Ст. 545.
7. Про виконавче провадження: Закон України від 02 червня 2016 р. №1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №30. Ст. 542.
8. Про судовий збір: Закон України від 08 липня 2011 р. №3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №14. Ст. 87.
9. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 р. №4901-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №17. Ст. 158.
10. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 р. №1188-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №23. Ст.870.
11. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 р. №192-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №18, №19-20. Ст. 132.

12. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 р. №1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №28. Ст.532.
13. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів: Закон України від 02 червня 2016 р. №1403-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №29. Ст.535.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 №540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. №62.
15. 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, 237-1 цього Кодексу від 22 лютого 2012 року №4-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. №18. Ст. 662.
16. 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 жовтня 2013 року №9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. №84. Ст. 3118.
17. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 року №9. *Юридичний вісник України*. 1996. №48.
18. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
19. Дараганова Н.В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Число 3. С. 176-181.

20. Дараганова Н.В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх визначення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. №8. С. 41-47.
21. Кабанець В.О. До питання вдосконалення класифікації трудових спорів. *Право України*. 2006. №6. С. 106-109.
22. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. О.: Фенікс, 2008. 160 с.
23. Лозовой О.В. Юридичний зміст поняття «індивідуальні трудові спори». *Південноукраїнський правничий часопис*. 2008. №2. С. 83-85.
24. Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2009. №1. С. 6-10.
25. Мусієнко Б.Ю. Система правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні: актуальні проблеми. *Держава і право: Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць*. 2012. Вип. 57. С. 357-362.
26. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
27. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
28. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
29. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
30. Чанишева Г.І. Діяльність спеціалізованої трудової юстиції у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої Ради юстиції*. 2010. №2. С. 84-89.

31. Чанишева Г.І. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року* /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Крос Роут, 2011. С. 82-93.
32. Чанишева Г.І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету: Збірник наукових праць. Серія «Юриспруденція».* 2013. Випуск 6-1. Т. 2. С. 120-124.
33. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
34. Шевченко В.Д. Про концептуальні засади побудови законодавства з питань вирішення трудових спорів в Україні. *Держава і право: зб. наук. праць.* 2012. Вип. 56. С.351-355.

Тема 8. Правові основи соціального діалогу у сфері праці

1. Становлення соціального діалогу в Україні.
2. Законодавство України про соціальний діалог. Акти соціального діалогу
3. Поняття та принципи соціального діалогу
4. Рівні та сторони соціального діалогу
5. Форми соціального діалогу
6. Система органів соціального діалогу
7. Відповідальність сторін соціального діалогу

Основні положення теми та методичні рекомендації

В Україні становлення соціального діалогу у сфері праці пов'язується з початком 90-х рр. минулого століття. Указом Президента України від 27 квітня

1993 року було затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства, відповідно до якого Національна рада соціального партнерства визначалася як постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері.

Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року було визначено правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Законом визначаються сфера укладання колективних договорів, угод; право на ведення колективних переговорів; сторони, які беруть участь у даному процесі; співвідношення законодавства і колективних угод та колективних договорів, трудового договору; зміст і дія колективного договору, угоди; регулюється порядок проведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей під час колективних переговорів, підписання колективного договору, угоди та внесення змін і доповнень та ін.

Законом України «Про колективні договори і угоди» вперше було регламентовано укладання колективних угод на національному, галузевому і регіональному рівнях. Відповідно було передбачено укладання на національному рівні генеральної угоди, на галузевому рівні – галузевих угод і на регіональному рівні – регіональних угод.

Перша тарифна угода була укладена в 1993 році між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями. У 1997 році до колективних переговорів приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки була підписана 14 травня 2019 року між всеукраїнськими

об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Угода набрала чинності з дня її підписання.

Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року було визначено дві сфери регулювання оплати праці – державну і договірну. Статтею 14 Закону передбачається, що договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Указом Президента України від 17 листопада 1998 року було затверджено Положення про Національну службу посередництва і примирення, створено Національну службу посередництва і примирення як постійно діючий державний орган, призначений сприяти врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року та «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року був закріплений правовий статус професійних спілок і організацій роботодавців як суб'єктів соціального діалогу у сфері праці.

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року було ліквідовано Національну раду

соціального партнерства і утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, а також затверджено відповідне Положення. В Указі Президента України вперше у законодавстві України був використаний термін «соціальний діалог».

22 червня 2012 року був прийнятий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», який оновив положення про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

5 липня 2012 року був прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», до якого вперше було включено розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці». Нормами даного розділу передбачені права і обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань та професійних спілок, їх об'єднань щодо участі у забезпеченні зайнятості населення.

Слід підтримати висловлену в науці трудового права точку зору М.В. Сорочишина щодо виділення трьох етапів становлення національного законодавства про соціальний діалог у сфері праці: 1) 1991-1993 рр. – побудова первинної інституційної структури соціального діалогу у сфері праці; 2) 1993-2005 рр. – розвиток різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та закріплення деяких з них на законодавчому рівні; визначення правового статусу суб'єктів соціального діалогу у сфері праці; 3) з 2005 р. - теперішній час – подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці, пов'язаний з підвищенням ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, прийняттям спеціального законодавства про соціальний діалог у сфері праці, спрямованого на глибоке впровадження соціального діалогу на різних рівнях.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України (глави II, XVI), законів України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, інших нормативно-правових актів.

Тривалий час нормативна база у цій сфері залишалася повністю не сформованою через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці. З прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року зазначені прогалини було усунуто. Вперше у законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначаються поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою соціальний діалог є процесом 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.

Водночас соціальний діалог у сфері праці видається можливим визначити як: 1) правовий інститут; 2) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 3) систему колективних трудових відносин.

Правовий інститут соціального діалогу у сфері праці є складовою колективного трудового права як структурного елементу у системі трудового права. Як правовий інститут соціальний діалог у сфері праці є сукупністю правових норм, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Як принцип правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Ідеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на

інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів та ін.

Принципами соціального діалогу у сфері праці слід вважати основні засади, вихідні положення, на яких ґрунтується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими суб'єктами соціального діалогу.

Принципи соціального діалогу базуються на міжнародних трудових нормах і традиціях ведення колективних переговорів, здійсненні інших форм соціального діалогу. Зазначені принципи закріплені у міжнародних актах (конвенціях і рекомендаціях МОП, Європейській соціальній хартії (переглянутій) та ін.). Серед принципів, закріплених у відповідних конвенціях і рекомендаціях МОП, найбільш значущими є принципи: трипартизму, багаторівневого співробітництва, свободи асоціації, добровільності та рівноправності, обов'язковості виконання умов колективного договору, примирно-третейського і арбітражного розгляду трудових конфліктів.

Перелік основних принципів соціального діалогу, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в цілому відповідає міжнародним стандартам. Соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено рівні та сторони соціального діалогу. У частині першій ст. 4 Закону передбачено чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий,

територіальний та локальний. На зазначених рівнях соціальний діалог здійснюється на тристоронній або двосторонній основі. Сторони соціального діалогу визначено у частині другій ст.4 Закону.

У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про форми соціального діалогу. МОП визнає такі форми соціального діалогу, як переговори, консультації, обмін інформацією між урядом, роботодавцями і працівниками або на рівні МОП з питань економічної та соціальної політики, які становлять спільний інтерес. При цьому МОП визнає головною формою соціального діалогу колективні переговори з укладення колективних договорів.

У національній практиці окремі форми соціального діалогу існували ще з радянських часів. Укладення колективних договорів, участь працівників в управлінні організацією через виробничі наради, ради трудових колективів існували раніше і стали вже традиційними, а у нових соціально-економічних умовах наповнюються новим змістом і потребують удосконалення.

Форми здійснення соціального діалогу визначаються у частині першій ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якої соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Зазначені форми відрізняються одна від одної за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками. Так, метою обміну інформацією визнається з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісу, прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Консультації проводяться з метою визначення і зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів

нормативно-правових актів. Метою колективних переговорів є укладення колективних угод і колективних договорів.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Проведення консультацій регулюється частиною третьою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Порядок проведення колективних переговорів визначається законом. У чинному законодавстві недостатньо повно врегульовано процедуру ведення колективних переговорів. Закон України «Про колективні договори і угоди» охоплює більш широке коло питань, порівняно з главою II «Колективний договір» КЗпП України. Водночас у Законі відсутня дефініція колективних переговорів, чітко не визначені принципи ведення колективних переговорів, не розмежовані цілі та завдання окремих рівнів, зокрема галузевого та територіального. Колективні переговори з укладення колективних договорів, угод є важливою формою соціального діалогу і потребують більш виваженого підходу з боку законодавця, урахування міжнародних стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

ТЕМИ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ

1. Сторона працівників та її суб'єкти. Правовий статус профспілок, їх об'єднань
2. Сторона роботодавців та її суб'єкти. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань
3. Сторона органів виконавчої влади та її суб'єкти. Повноваження Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері соціального діалогу
4. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців і порядок їх визначення.

5. Колективні переговори з укладення колективних договорів, угод як форма соціального діалогу.

Завдання 1

Охарактеризуйте моделі соціального діалогу в світі. Наведіть конкретні приклади їх застосування у зарубіжних країнах.

Завдання 2

Дайте відповідь на питання, які акти відносяться до актів соціального діалогу:

- 1) наказ керівника організації про прийняття на роботу менеджера;
- 2) трудовий договір з менеджером;
- 3) генеральна угода;
- 4) графік відпусток;
- 5) угода про охорону праці;
- 6) колективний договір організації;
- 7) територіальна угода.

Завдання 3

Менеджер по поставкам Корнілов торгівельної мережі «Таврія-В» звернувся до юридичного відділу з питанням, де закріплено розмір його заробітної плати, які надбавки і доплати він має отримувати.

Дайте відповідь Корнілову.

Нормативно-правові акти та спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені*

Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.

2. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 01 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.*

3. Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.*

4. Конвенція Міжнародної організації праці № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.*

5. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.*

6. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.*

7. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та*

рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I; 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675-1685.

8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України. 2011. №28. Ст.255.*

9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст.361.*

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.*

11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України. 2013. №22. Ст.216.*

12. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України. 1995. №17. Ст.121.*

13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року. *Офіційний вісник України. 2012. №63. Ст.2565.*

14. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2011. №7-8. С. 21-23.*

15. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр від 13.07.2019. №132.*

16. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки. Право. Економіка. Управління: часопис Хмельниц. ун-ту управління та права. 2016. Вип. 3(59). С.165-176.*

17. Мартиненко М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. *Україна: аспекти праці* : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2020. №1. С.32-37.
18. Міщук М. О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа* : Науково-аналітичний журнал. 2014. № 5 (ч. 2 кн. 2). С. 79-84.
19. Панькова О. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу. *Україна: аспекти праці* : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2018. №3. С.36-43.
20. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. 208 с.
21. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці : навч.-метод. посібник / Г.І. Чанишева, М.В. Сорочишин ; НУ "ОЮА". Одеса : Фенікс, 2012. 128 с.
22. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту*: колективна монографія / Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8-57.
23. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2018. №27. С. 162-166.
24. Чанишева Г.І. Принципи соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 230-235.

25. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 626-631.

26. Чанишева Г.І. Форми здійснення соціального діалогу. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 731-736.

27. Chanysheva, G. I.(2019)Social dialogue in the field of labour: definition and legal regulation. *Priority tasks and strategies for the development of jurisprudence : collective monograph* / D. M. Bielov, M. Yu. Vikhliaev, M. V. Hromovchuk, O. Ya. Rohach, etc. Lviv-Toruń :Liha-Pres, 2019. P. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-153-7/145-163>

28. Чанишева Г.І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №9. С. 77-82.

29. ChanyshevaG.. The Principle of Social Dialogue in the Field of Labour as One of the Main Principles of Labour Law)*Щорічник українського права: збірник наукових праць*. 2019. №11. С. 253-259.

30. Чанишева Г.І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №11. С.80-85.

31. Шуліка А.А. Міжнародна організація праці як основний орган соціального партнерства. *Грані*. 2010. № 1. С. 99-103.