

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

МЕНЗАТУЛ ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.24:177.9 (4+477)

ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ: ЄВРОПЕЙСЬКІ
СТАНДАРТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Спеціальність 081 – Право
Галузь знань 08 – Право

подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ Д.В. Мензатул

Науковий керівник –
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2026

АНОТАЦІЯ

Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право (галузь знань 08 – Право). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2026.

Дисертація є першим у науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу.

У дисертації проаналізовано нормативне закріплення права на справедливі умови праці в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу та окремих елементів зазначеного права за законодавством України на предмет відповідності останнього європейським стандартам.

З метою імплементації положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС в національне трудове законодавство обґрунтовано необхідність закріплення права на справедливі умови праці на конституційному і законодавчому рівнях. Запропоновано: доповнити ст. 43 Конституції України після частини другої, в якій закріплені гарантії права на працю, окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливі умови праці, що передбачають безпечні та здорові умови праці, справедливу винагороду, розумну тривалість робочого часу, оплачувані державні святкові дні, щоденний і щотижневий періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку, інформування про основні аспекти трудових відносин, додатковий захист за роботу у нічний час, повагу до гідності працівника»; доповнити перелік основних прав працівника, закріплений у ст. 2 Кодексу

законів про працю України, ст. 21 проєкту Трудового кодексу України, правом на справедливі умови праці.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, актів законодавства України та окремих зарубіжних країн, спеціальної літератури визначено поняття, структуру та юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права. Поняття права на справедливі умови праці сформульоване як гарантована законом і забезпечена обов'язками роботодавця міра можливої поведінки працівника у трудових відносинах, що полягає у можливості вимагати, користуватися та захищати такі умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни праці, розумного обмеження тривалості робочого часу, справедливої винагороди, достатнього відпочинку, рівності, гідного ставлення до нього з боку роботодавця.

З'ясовано структуру права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами. Встановлено, що право на справедливі та сприятливі умови праці, проголошене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, включає справедливу оплату, рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, рівні можливості просування, розумне обмеження робочого часу, відпочинок, дозвілля, оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

До структури права на справедливі умови праці за ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) віднесено: право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на розумну тривалість робочого часу; право на щотижневий відпочинок, оплачувані державні святкові дні та щорічну оплачувану відпустку; право на письмове інформування про основні аспекти трудового договору або трудових відносин; право на додатковий захист за роботу в нічний час.

У ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС передбачається не одне ізольоване право, а комплекс правомочностей працівника, спрямованих на забезпечення його гідності. Тому структура права

на справедливі умови праці за ст. 31 Хартії розкривається через єдність матеріального компонента (здоров'я, безпека, гідність) і часового компонента (робочий час, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка).

Визначено і охарактеризовано такі юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права: воно належить до соціальних прав; є позитивним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом (не може бути колективним трудовим правом і виключає представництво), в індивідуальних трудових правовідносинах є відносним правом; містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

Встановлено, що взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці має системний і взаємодоповнюючий характер. Цей зв'язок полягає в тому, що: проголошене у міжнародно-правових актах право на справедливі умови праці є складовою нормативного ядра гідної праці; концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці; право на справедливі умови праці та гідну працю об'єднує категорія людської гідності; право на справедливі умови праці є одним із критеріїв оцінки того, чи є праця гідною на практиці; для держави концепція гідної праці слугує стратегічною рамкою, а право на справедливі умови праці – юридичним орієнтиром і предметом правових гарантій.

Право на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника є мірою можливої поведінки працівника, спрямованою на одержання, реалізацію та захист таких умов праці, які відповідають вимогам безпеки, гігієни та збереження здоров'я у процесі виконання трудових обов'язків.

Обґрунтовано, що проблеми імплементації європейських стандартів безпечних і здорових умов праці в Україні мають комплексний характер і охоплюють нормативний, інституціональний, процедурний і соціально-економічний рівні. Адаптація законодавства України у сфері безпечних і

здорових умов праці до стандартів ЄС пов'язується з імплементацією Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, як базового акту ЄС в цій сфері. У Кодексі законів про працю України, Законі України «Про охорону праці» необхідно запровадити ризикоорієнтований підхід до управління охороною праці (за аналогією з ЄС), закріпити обов'язковість регулярної оцінки професійних ризиків на підприємстві, встановити відповідальність роботодавця за невжиття превентивних заходів, розширити перелік прав працівника на відмову від виконання небезпечної роботи без негативних наслідків, модернізувати систему нагляду і контролю за додержанням законодавства в цій сфері.

Запропоновано визначити право на справедливую винагороду як суб'єктивне трудове право як гарантовану державою міру можливої поведінки, що полягає у правомочностях вимагати і одержувати за виконану роботу таку винагороду, яка відповідає обсягу, якості, складності, результатам та умовам праці, є законною, повною, достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника і його сім'ї, недискримінаційною, своєчасною, прозорою, доступною для ефективного захисту у передбачених законом формах.

З'ясовано, що право на справедливую винагороду як суб'єктивне трудове право охоплює такі основні правомочності працівника: отримувати заробітну плату не нижче встановлених державою мінімальних гарантій; претендувати на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, на справедливую диференціацію заробітку залежно від об'єктивних характеристик праці; отримувати заробітну плату своєчасно і в повному обсязі; бути поінформованим про структуру та підстави нарахування заробітної плати; оскаржувати незаконні дії роботодавця щодо прав на оплату праці та вимагати їх відновлення у передбачених законом формах.

Встановлено, що у законодавстві України загалом закріплено основні елементи права на справедливую винагороду, передбачені ст. 4 ЄСХ (п). Водночас

рівень деталізації та фактичної реалізації цього права ще не повною мірою відповідає стандартам Хартії. Подальша адаптація потребує вдосконалення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати відповідно до реальної вартості життя, посилення гарантій своєчасної виплати заробітної плати, розвитку антидискримінаційних механізмів і зміцнення системи державного нагляду (контролю).

Стандарти Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю є більш широкими за змістом за традиційне розуміння заробітної плати як грошової виплати. Вони охоплюють гідність працівника, соціальну достатність доходу, рівність, прозорість і реальну можливість захисту порушеного права. Законодавство України вже містить основні елементи цієї моделі, однак потребує подальшої модернізації – насамперед у частині прозорості оплати, адекватності мінімальної зарплати та антидискримінаційних процедур (зокрема, покладення тягаря доказування на відповідача).

На підставі аналізу міжнародно-правових актів визначено розумну тривалість робочого часу як юридично допустиму та соціально обґрунтовану тривалість робочого дня і тижня, що забезпечує баланс між виробничими потребами роботодавця та необхідністю збереження здоров'я, безпеки і гідного рівня життя працівника, включаючи достатній час для відпочинку, відновлення працездатності, повноцінного особистого і сімейного життя.

З'ясовано, що розумна тривалість робочого часу передбачає наявність таких елементів, як обмеження максимальної тривалості робочого дня і тижня, встановлення періодів щоденного і щотижневого відпочинку, щорічної відпустки, а також недопущення надмірної та систематичної надурочної роботи.

Встановлено, що складовою права на справедливі умови праці відповідно до міжнародно-правових актів є право на періоди відпочинку у роботі та щорічну оплачувану відпустку. Обґрунтовано, що хоча законодавством України передбачаються щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка, проте необхідно гармонізувати ці положення з європейськими

стандартами, закріпленими, зокрема, в Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директиві 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу. Ідеться про запровадження в трудове законодавство України терміну «період відпочинку», встановлення мінімальної тривалості безперервного щоденного відпочинку, чітке регулювання перерв під час робочого дня, а також гарантування права на щорічну оплачувану відпустку достатньої тривалості без можливості її необґрунтованого скорочення.

Доведено, що в умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації сфери праці право на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин забезпечує правову визначеність у трудових правовідносинах, створює умови для усвідомленого волевиявлення працівника, виступає своєрідною гарантією інших трудових прав, сприяє запобіганню трудових спорів; знижує ризик експлуатації працівника та прихованої зайнятості, забезпечує ефективність захисту трудових прав працівника у передбачених законом формах.

Встановлено, що у законодавство України загалом імplementовані основні вимоги п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) щодо права працівника на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин. Водночас національне трудове законодавство ще не повністю адаптоване до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, якою значно деталізоване право працівника на інформацію про основні аспекти трудових відносин та встановлено строки і способи її надання. Законодавство України також потребує вдосконалення механізмів практичного забезпечення цього права, зокрема в електронній формі.

З'ясовано, що європейські стандарти додаткових заходів за роботу в нічний час у розумінні п. 7 ст. 2 ЄСХ (п), Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу ґрунтуються на міжнародних стандартах, закріплених насамперед

у Конвенції МОП №171 про нічну працю 1990 року, що зумовлює необхідність їх імплементації в національне законодавство для забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці. Проте зазначена Конвенція до цього часу не ратифікована Україною, незважаючи на підготовку відповідного законопроєкту 2020 року.

Законодавством України загалом визнається необхідність спеціального правового регулювання нічної праці, проте чинні норми не повною мірою відповідають сучасним європейським стандартам щодо безпеки та охорони здоров'я нічних працівників. Попри наявність відповідних юридичних гарантій, на підставі аналізу законодавства України у контексті пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), статей 2, 8-12 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу констатовано існування низки проблем. Насамперед національне законодавство переважно зорієнтоване на компенсаційний механізм у вигляді підвищеної оплати праці, скорочення тривалості робочого часу на одну годину, тоді як європейські стандарти вимагають комплексного підходу до забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, які виконують нічну роботу.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині юридичного забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Ключові слова: трудові відносини, працівник, роботодавець, умови праці, трудові права, право на справедливі умови праці, європейські стандарти, гідна праця, недискримінація, безпечні та здорові умови праці, справедлива винагорода, робочий час і час відпочинку, соціальний діалог, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

SUMMARY

Menzatul D.V. The right to just working conditions: European standards and Ukrainian legislation. – Qualification research work in the form of manuscript.

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – Law (field of knowledge 08 – Law). – National University «Odesa Law Academy», Odesa, 2026.

The dissertation is the first comparative legal study in the science of labor law of the right to just working conditions under international legal acts, acts of Ukrainian legislation and the legislation of individual member states of the European Union.

The dissertation analyzes the normative consolidation of the right to just working conditions in the acts of the UN, ILO, Council of Europe, European Union and individual elements of the said right under the legislation of Ukraine for the purpose of compliance of the latter with European standards.

In order to implement the provisions of Art. 2 of the European Social Charter (revised), Art. 31 of the Charter of Fundamental Rights of the EU in national labor legislation, the need to consolidate the right to just working conditions at the constitutional and legislative levels is substantiated. It is proposed: to supplement Art. 43 of the Constitution of Ukraine after part two, which enshrines the guarantees of the right to work, with a separate part of the following content: "Everyone has the right to just conditions of work, including safe and healthy working conditions, just remuneration, reasonable working hours, paid public holidays, daily and weekly rest periods and annual leave with pay, information on the main aspects of labor relations, additional protection for night work, and respect for the dignity of the employee"; to supplement the list of basic rights of an employee, enshrined in Art. 2 of the Labor Code of Ukraine, Art. 21 of the draft Labor Code of Ukraine, with the right to just working conditions.

Based on the analysis of international legal acts, acts of legislation of Ukraine and certain foreign countries, and special literature, the concept, structure and legal properties of the right to just working conditions as a subjective labor right have been

determined. The concept of the right to just working conditions is formulated as a measure of possible employee behavior in labor relations, guaranteed by law and ensured by the employer's obligations, which consists in the ability to demand, use and protect such working conditions that meet the requirements of occupational safety and health, reasonable limitation of working hours, just remuneration, sufficient rest, equality and decent treatment by the employer.

The structure of the right to just working conditions under international legal acts has been clarified. It has been established that the right to just and favorable working conditions, proclaimed in Art. 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, includes just pay, equal remuneration for work of equal value, safe and healthy working conditions, equal opportunities for promotion, reasonable limitation of working hours, rest, leisure and paid periodic leave as well as paid holidays.

The structure of the right to fair working conditions under Art. 2 of the European Social Charter (revised) includes: the right to safe and healthy working conditions; the right to just remuneration; the right to reasonable working hours; the right to weekly rest, paid public holidays and paid annual leave; the right to written information on the main aspects of the employment contract or employment relationship; the right to additional protection for night work.

Article 31 of the Charter of Fundamental Rights of the EU “Just working conditions” does not provide for one isolated right, but a set of employee rights aimed at ensuring their dignity. Therefore, the structure of the right to just working conditions under Article 31 of the Charter is revealed through the unity of the material component (health, safety, dignity) and the time component (working time, daily and weekly rest, annual paid leave).

The following legal properties of the right to just working conditions as a subjective labor right have been determined and characterized: it belongs to social rights; it is a positive right, a fundamental labor right, a comprehensive labor right, a regulatory labor right, an individual labor right (it cannot be a collective labor right and

excludes representation), in individual labor relations it is a relative right; it contains property and non-property rights in its structure.

It has been established that the relationship between the right to just working conditions and the concept of decent work is systemic and complementary. This relationship is that: the right to just working conditions proclaimed in international legal acts is a component of the normative core of decent work; the concept of decent work expands the content of the right to just working conditions; the right to just working conditions and decent work are united by the category of human dignity; the right to just working conditions is one of the criteria for assessing whether work is decent in practice; for the state, the concept of decent work serves as a strategic framework, and the right to just working conditions is a legal guideline and the subject of legal guarantees.

The right to safe and healthy working conditions as a subjective labor right of an employee is a measure of the employee's possible behavior aimed at obtaining, implementing and protecting such working conditions that meet the requirements of safety, hygiene and health in the process of performing labor duties.

It is substantiated that the problems of implementing European standards of safe and healthy working conditions in Ukraine are complex and cover the regulatory, institutional, procedural and socio-economic levels. The adaptation of Ukrainian legislation in the field of safe and healthy working conditions to EU standards is associated with the implementation of Directive 89/391/EEC of June 12, 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, as the basic EU act in this area. In the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Labor Protection" it is necessary to introduce a risk-based approach to labor protection management (by analogy with the EU), to establish the obligation of regular assessment of occupational risks at the enterprise, to establish the employer's responsibility for failure to take preventive measures, to expand the list of employee rights to refuse to perform dangerous work without negative consequences,

to modernize the system of supervision and control over compliance with legislation in this area.

It is proposed to define the right to just remuneration as a subjective labor right as a state-guaranteed measure of possible behavior, which consists in the authority to demand and receive for the work performed such remuneration that corresponds to the volume, quality, complexity, results and conditions of work, is legal, full, sufficient to ensure a decent standard of living for the employee and his family, non-discriminatory, timely, transparent, accessible for effective protection in the forms provided for by law.

It has been found that the right to just remuneration as a subjective labor right covers the following basic rights of an employee: to receive a salary not lower than the minimum guarantees established by the state; to claim equal pay for work of equal value without any discrimination, to fair differentiation of earnings depending on the objective characteristics of the work; to receive wages on time and in full; to be informed about the structure and grounds for calculating wages; to challenge the employer's illegal actions regarding the rights to wages and to demand their restoration in the forms prescribed by law.

It has been established that the legislation of Ukraine generally enshrines the main elements of the right to just remuneration, provided for in Art. 4 of the ESC (p). At the same time, the level of detail and actual implementation of this right does not yet fully comply with the standards of the Charter. Further adaptation requires improving the criteria for determining the minimum wage in accordance with the real cost of living, strengthening guarantees of timely payment of wages, developing anti-discrimination mechanisms and strengthening the system of state supervision (control).

The European Union standards on just remuneration for work are broader in content than the traditional understanding of wages as a monetary payment. They cover the dignity of the employee, social adequacy of income, equality, transparency and the real possibility of protecting the violated right. The legislation of Ukraine already contains the main elements of this model, but requires further modernization - primarily in terms of transparency of payment, adequacy of the minimum wage and

anti-discrimination procedures (in particular, placing the burden of proof on the defendant).

Based on the analysis of international legal acts, reasonable working hours are defined as legally permissible and socially justified duration of the working day and week, which ensures a balance between the employer's production needs and the need to maintain the health, safety and decent standard of living of the employee, including sufficient time for rest, recovery of working capacity, full-fledged personal and family life. It was found that reasonable working hours imply the presence of such elements as limiting the maximum duration of the working day and week, establishing periods of daily and weekly rest, annual leave, as well as preventing excessive and systematic overtime work.

It has been established that the right to just working conditions in accordance with international legal acts includes the right to rest periods at work and annual paid leave. It is substantiated that although the legislation of Ukraine provides for daily and weekly rest, annual paid leave, it is necessary to harmonize these provisions with European standards, enshrined, in particular, in the European Social Charter (revised), Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time. This concerns the introduction of the term “rest period” into the labor legislation of Ukraine, the establishment of a minimum duration of continuous daily rest, clear regulation of breaks during the working day, as well as guaranteeing the right to annual paid leave of sufficient duration without the possibility of its unjustified reduction.

It has been proven that in the context of the spread of non-standard forms of employment and the digitalization of the labor sphere, the right to written information about the main aspects of an employment contract or labor relations provides legal certainty in labor relations, creates conditions for the conscious expression of the employee's will, acts as a kind of guarantee of other labor rights, helps prevent labor disputes; reduces the risk of employee exploitation and hidden employment, ensures the effectiveness of protecting the employee's labor rights in the forms provided for by law.

It has been established that the legislation of Ukraine generally implements the basic requirements of clause 6, article 2 of the Labor Code (p) regarding the employee's right to information about the main aspects of an employment contract or labor relations. At the same time, the national labor legislation has not yet been fully adapted to the requirements of Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, which significantly details the employee's right to information on the main aspects of the employment relationship and establishes the deadlines and methods for its provision. Ukrainian legislation also needs to improve the mechanisms for practical implementation of this right, in particular in electronic form.

It was found that the European standards for additional measures for night work within the meaning of paragraph 7 of Article 2 of the ESC (p), Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time are based on international standards, enshrined primarily in ILO Convention No. 171 concerning night work, 1990, which necessitates their implementation in national legislation to ensure the effective exercise of the right to just working conditions. However, the said Convention has not yet been ratified by Ukraine, despite the preparation of a relevant draft law in 2020.

The legislation of Ukraine generally recognizes the need for special legal regulation of night work, but the current norms do not fully comply with modern European standards for the safety and health of night workers. Despite the existence of appropriate legal guarantees, based on the analysis of Ukrainian legislation in the context of paragraph 7 of Article 2 of the European Social Charter (revised), Articles 2, 8-12 of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003, a number of problems have been identified regarding certain aspects of the organization of working time. First of all, national legislation is mainly focused on a compensation mechanism in the form of increased wages and a reduction in working hours by one hour, while European standards require a comprehensive approach to ensuring the safety and health of workers performing night work.

Scientifically substantiated proposals have been formulated to improve the acts of current legislation, the draft Labor Code of Ukraine in terms of legal protection of the right to just working conditions, taking into account European standards and the legislative experience of individual EU Member States.

Key words: labor relations, employee, employer, working conditions, labor rights, the right to just working conditions, European standards, decent work, non-discrimination, safe and healthy working conditions, fair remuneration, working hours and rest periods, social dialogue, Ukrainian legislation, legislation of certain foreign countries.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. *Академічні візії*. 2026. №51. С. 1-7. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2921>
2. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Випуск 44. С. 735-742. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2025>
3. Мензатул Д.В. Право на розумну тривалість робочого часу як елемент права на справедливі умови праці. *Право та державне управління*. 2026. №1. С. 65-75. URL: <https://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-1-2026>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Мензатул Д.В. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці в міжнародно-правових актах. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку*: матер. Всеукр. наук. конф. молодих учених (м. Одеса, 18 листоп. 2022 р.) [Електронне видання] /уклад.

В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук, І.С. Радковська [та ін.]; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса, 2022. С. 174-176.

5. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці у системі трудових прав. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.)* /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 516-518.

6. Мензатул Д. Щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року)* /[редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відповід. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 245-246.

7. Мензатул Д.В. Юридичні ознаки права на справедливі умови праці. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.)* /за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Фенікс, 2025. Т. 1. С. 442-444.

8. Мензатул Д.В. Справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.)* /за заг. ред. С. Ківалова; НУ «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 398-402.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО.....	13
1.1. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці	13
1.2. Поняття, структура та юридичні властивості права на справедливі умови праці.....	31
1.3. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці	51
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ	63
2.1. Право на безпечні та здорові умови праці як елемент права на справедливі умови праці	63
2.2. Право на справедливую винагороду як складова права на справедливі умови праці.....	89
2.3. Право на розумну тривалість робочого часу у структурі права на справедливі умови праці	111
2.4. Право на періоди відпочинку, оплачувані святкові дні та щорічну оплачувану відпустку	132
2.5. Право на інформування про основні аспекти трудових відносин	146
2.6. Право на додатковий захист за роботу в нічний час.....	166
ВИСНОВКИ.....	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	198
ДОДАТОК.....	225

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Право на справедливі умови праці належить до фундаментальних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах, і виступає одним із центральних елементів системи трудових прав людини. Право на працю і свободу праці, так само як й інші трудові права, можуть бути ефективно реалізовані значною мірою лише за умови забезпечення кожному працюючому права на справедливі умови праці. Здійснення цього права можливе за наявності спеціальних юридичних гарантій, які стимулюють і охороняють працю людини. Ці гарантії держави зобов'язалися встановити відповідно до положень укладених ними міжнародних договорів і норм національного законодавства.

Право на справедливі умови праці має системоутворююче значення у каталогі трудових прав, оскільки гарантує, що праця здійснюється в умовах поваги до людини, захищає працівника від експлуатації, забезпечує соціальну рівновагу та формує правові стандарти гідного трудового життя.

Для України значення права на справедливі умови праці є особливо актуальним у контексті реформування трудового законодавства, європейської інтеграції та післявоєнного відновлення економіки. Забезпечення реальних, а не декларативних стандартів справедливості у сфері праці сприятиме легалізації зайнятості, зниженню трудової міграції, підвищенню продуктивності праці та зміцненню соціальної стабільності.

У науці трудового права окремі аспекти забезпечення права на справедливі умови праці досліджуються В.Я. Бураком, К.І. Бережною, О.Є. Костюченко, О.Г. Середою, М.О. Пижовою, Я.В. Сімутіною, О.А. Трюхан, А.Л. Федоровою, Г.І. Чанишевою, Р.І. Шабановим та ін. У наукових працях з цієї проблематики розглядаються категорія справедливості умов праці як базова для реформування законодавства України, питання відповідності актів національного трудового законодавства міжнародним та європейським трудовим стандартам

справедливих умов праці, механізму захисту зазначеного права тощо. Водночас у науці трудового права відсутні спеціальні комплексні дослідження права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права.

Теоретичного обґрунтування потребують питання про поняття та юридичні властивості права на справедливі умови праці, його місце в системі трудових прав, визначення структури та характеристики складових, внесення конкретних пропозицій щодо закріплення зазначеного права на конституційному та законодавчому рівнях.

Для України проблематика забезпечення права на справедливі умови праці має не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки після ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) держава взяла на себе зобов'язання щодо адаптації національного трудового законодавства до стандартів Хартії. Згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V стаття 2 «Право на справедливі умови праці» Хартії (крім п. 3) увійшла до переліку статей і пунктів частини II Хартії, за якими Україна взяла зобов'язання вважати їх для себе обов'язковими.

В умовах євроінтеграції для набуття членства в Європейському Союзі перед Україною стоїть завдання адаптувати національне трудове законодавство до стандартів ЄС. У зв'язку з цим актуальним з теоретичної та прикладної точок зору є здійснення порівняльно-правового аналізу нормативного закріплення права на справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України на предмет його відповідності стандартам ЄС в цій сфері.

Актуальність обраної проблематики посилюється в умовах кодифікації національного трудового законодавства в аспекті забезпечення трудових прав як одного з основних напрямів його реформування. Дослідження права на справедливі умови праці та його елементів має важливе значення з точки зору необхідності розробки і нормативного закріплення механізму забезпечення зазначеного права засобами трудового права.

Важливе практичне значення мають аналіз проєкту Трудового кодексу України на предмет його відповідності європейським стандартам права на справедливі умови праці та формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення законопроєкту в цій частині.

Таким чином, актуальність теми дисертації зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права на справедливі умови праці, вдосконалення актів чинного законодавства у цій сфері та правозастосовної практики, проєкту Трудового кодексу України з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є здійснення порівняльно-правового аналізу європейських стандартів права на справедливі умови праці та актів законодавства України на предмет відповідності останніх цим стандартам, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, проєкту Трудового кодексу України та правозастосовної практики в частині забезпечення зазначеного права.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання: охарактеризувати нормативне закріплення права на справедливі умови праці у міжнародно-правових актах і актах законодавства України;

визначити поняття, структуру та юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права;

розкрити взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці;

з'ясувати структуру права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами та розглянути його елементи на підґрунті актів національного законодавства, законодавства окремих держав-членів ЄС;

охарактеризувати право на безпечні та здорові умови праці як складову права на справедливі умови праці;

розглянути право на справедливу винагороду як елемент структури права на справедливі умови праці;

дослідити право на розумну тривалість робочого часу за актами Ради Європи, Європейського Союзу та актами законодавства України;

охарактеризувати право на періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку у структурі права на справедливі умови праці;

розглянути право на додатковий захист за роботу в нічний час;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині юридичного забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини з реалізації права на справедливі умови праці.

Предметом дослідження є право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. Діалектичний метод застосовувався для дослідження теоретичних і практичних проблем юридичного забезпечення права на справедливі умови праці в їх взаємозв'язку і взаємообумовленості (розділи 1, 2). За допомогою методів аналізу та синтезу охарактеризовано міжнародні та європейські стандарти права на справедливі

умови праці (підрозділ 1.1). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу використовувалися для визначення поняття та юридичних властивостей права на справедливі умови праці (підрозділ 1.2), структури і суб'єктів зазначеного права (підрозділ 1.2), взаємозв'язку права на справедливі умови праці з концепцією гідної праці (підрозділ 1.3), характеристики окремих елементів структури права на справедливі умови праці (розділ 2). За допомогою порівняльно-правового методу проаналізовано міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України, законодавства окремих держав-членів ЄС в частині юридичного забезпечення права на справедливі умови праці на предмет відповідності національного законодавства європейським стандартам зазначеного права (розділи 1, 2). Метод теоретико-правового моделювання та формально-юридичний метод застосовувалися при формулюванні конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині нормативного закріплення права на справедливі умови праці та його структури, механізму реалізації (підрозділ 1.1, розділ 2).

Теоретичною, нормативною та емпіричною основами дисертації є наукові праці із загальної теорії права, міжнародного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, акти чинного законодавства України та законодавства окремих держав-членів ЄС, матеріали судової практики, діяльності Державної служби України з питань праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

комплексно проаналізовано нормативне закріплення права на справедливі умови праці в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу;

здійснено порівняльно-правовий аналіз міжнародних і європейських стандартів права на справедливі умови праці, проголошених, зокрема, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

охарактеризовано нормативне закріплення окремих елементів права на справедливі умови праці в актах законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним та європейським стандартам зазначеного права;

обґрунтовано, що право на справедливі умови праці має ознаки суб'єктивного трудового права і сформульовано його поняття;

визначено і охарактеризовано юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права, його місце і значення в системі трудових прав, взаємозв'язок з іншими трудовими правами працівника;

розкрито співвідношення права на справедливі умови праці та концепції гідної праці і встановлено, що справедливі умови праці неможливі без державної політики зайнятості, ефективної системи соціального захисту, функціонування інститутів соціального діалогу, а без справедливої оплати, обмеження робочого часу, безпечних і здорових умов праці, відпочинку і захисту гідності на робочому місці сам термін «гідна праця» стає декларативним;

з'ясовано структуру права на справедливі умови праці за ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

охарактеризовано структуру права на справедливі умови праці у контексті ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу як

комплексного суб'єктивного трудового права, що включає такі окремі права: право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на розумну тривалість робочого часу; право на періоди відпочинку і щорічну оплачувану відпустку; право на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин; право на додатковий захист за роботу у нічний час;

визначено співвідношення права на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин як елементу права на справедливі умови праці з правом на інформацію за трудовим законодавством України, іншими трудовими правами, концепцією гідної праці;

сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС;

вдосконалено:

наукові висновки щодо визначення поняття, ознак та значення соціальних прав людини і громадянина, їх співвідношення з громадянськими і політичними правами;

наукові позиції про обмеження права на щорічну оплачувану відпустку в умовах воєнного стану в частині обґрунтування окремих обмежень, що стосуються надання частини такої відпустки за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати, як таких, що суперечать не тільки ст. 45 Конституції України, а й ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

наукові висновки щодо правової регламентації платформної зайнятості у законодавстві України з урахуванням положень Директиви ЄС 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі;

наукові підходи до правового регулювання часу відпочинку працівників, які виконують роботу дистанційно, в частині обґрунтування доцільності закріплення в ст. 60² КЗпП України права зазначених працівників на щорічну оплачувану відпустку (відповідно до ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і ст. 31 Хартії основних прав ЄС), оскільки закріплене в цій статті право на відключення не ототожнюється з такою відпусткою;

наукові висновки щодо спеціального захисту нічних працівників у частині обґрунтування необхідності комплексного забезпечення їх безпеки та охорони здоров'я з урахуванням європейських стандартів;

дістало подальшого розвитку:

наукове положення щодо розуміння основних трудових прав в частині їхньої сутності не тільки як прав, закріплених у міжнародно-правових актах, Конституції та законах України, але й як таких, що є необхідними для забезпечення гідних умов життя та якісного робочого середовища;

наукові позиції щодо застосування категорії «справедливість» на галузевому рівні як правової категорії в частині обґрунтування необхідності її законодавчого закріплення відповідно до міжнародних і європейських стандартів;

науковий висновок про значення концепції гідної праці для забезпечення трудових прав, у тому числі права на справедливі умови праці, в частині її характеристики як ціннісної основи трудових прав, міжнародного стандарту їхнього змісту, критерія ефективності державної політики у сфері праці, механізму захисту працівника від експлуатації та соціальної вразливості;

наукові підходи до критеріїв справедливої оплати праці в частині доповнення їх такими критеріями, як гарантованість державою, законність, адекватність, виплата у повному розмірі, доступність для ефективного захисту у передбачених законом формах;

наукові положення про умови надання щорічної основної відпустки в частині їх доповнення такою умовою, як надання щорічної основної відпустки тривалістю не менше встановленої законом;

наукові позиції про функції та значення права на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин у сучасних умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації сфери праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем забезпечення права на справедливі умови праці;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, окремих законопроектів в частині нормативного закріплення права на справедливі умови праці та механізму його здійснення;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України в частині реалізації права на справедливі умови праці;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Міжнародне трудове право», «Соціальне право», «Захист трудових прав», «Захист прав у сфері охорони праці», «Захист прав працівників на професійний розвиток», «Захист прав людини у соціальній сфері», «Соціальний діалог», «Трудові спори», «Захист соціальних прав ЄСПЛ», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Результати дослідження оприлюднено у доповідях на всеукраїнській і міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року); V Міжнародній науково-практичній онлайн конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» (м. Чернівці, 13 листопада 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» (м. Одеса, 16 травня 2025 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики» (м. Одеса, 22 квітня 2026 року).

Публікації. Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 8 наукових публікаціях, серед яких три статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також п'ять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені об'єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (228 найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 227 сторінок, з яких основного тексту – 197 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

1.1. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці

Право на справедливі умови праці посідає особливе місце в системі трудових прав людини, оскільки воно забезпечує реальний зміст трудових відносин і визначає межі допустимого використання праці в сучасному суспільстві. Саме через це право праця розглядається не лише як економічна діяльність, а як сфера реалізації людської гідності, свободи та соціальної захищеності. Якщо право на працю гарантує можливість отримати роботу, то право на справедливі умови праці визначає, якою має бути ця робота з точки зору правових і соціальних стандартів.

Значення права на справедливі умови праці полягає насамперед у тому, що воно спрямоване на захист працівника як слабшої сторони трудових відносин. Роботодавець зазвичай володіє організаційними, фінансовими та управлінськими ресурсами, тоді як працівник залежить від заробітку як джерела існування. За таких умов існує ризик зловживань: надмірної тривалості робочого часу, небезпечних умов праці, невиплати належної винагороди, дискримінації чи необґрунтованого навантаження. Право на справедливі умови праці покликане врівноважити цей дисбаланс шляхом встановлення обов'язкових мінімальних гарантій.

Особливе значення це право має для забезпечення гідної оплати праці. Справедливі умови праці передбачають таку винагороду, яка відповідає кількості, якості та складності виконуваної роботи, забезпечує достатній рівень життя працівника і його сім'ї та виключає експлуатаційні практики. Через механізми мінімальної заробітної плати, рівної оплати за працю рівної цінності, своєчасності виплат та захисту від незаконних відрахувань реалізується соціальна функція трудового права.

Не менш важливим є значення права на справедливі умови праці для охорони життя і здоров'я працівника. Безпечні та здорові умови праці становлять невід'ємну частину справедливості у сфері праці, оскільки працівник не повинен ризикувати життям чи здоров'ям заради отримання доходу. Вимоги щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, профілактики професійних захворювань, належного інструктажу та забезпечення засобами захисту перетворюють працю на правомірну й соціально прийнятну діяльність.

Значення цього права також проявляється у встановленні розумних меж робочого часу та гарантій права на відпочинок. Людина не може розглядатися виключно як трудовий ресурс, тому справедливі умови праці охоплюють розумну тривалість робочого дня і тижня, щотижневий відпочинок, щорічні оплачувані відпустки, обмеження надурочної роботи. Такі гарантії забезпечують відновлення працездатності, збереження сімейного життя, участь у суспільному та культурному житті.

У системі трудових прав право на справедливі умови праці виконує інтегруючу функцію. Воно поєднує економічні, соціальні та особисті інтереси працівника, виступає основою для конкретизації інших трудових прав: права на належні, безпечні та здорові умови праці, права на відпочинок, права на оплату праці, права на захист від дискримінації, права на повагу до гідності на робочому місці та ін. Саме тому його можна розглядати як комплексне право, яке охоплює низку взаємопов'язаних прав і гарантій.

На міжнародному рівні значення цього права підтверджується його закріпленням у ключових актах: Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, актах Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основоположних прав Європейського Союзу. Таке широке міжнародне визнання свідчить, що справедливі умови праці є загальновизнаним стандартом цивілізованої держави та критерієм соціальної держави.

Право на справедливі і сприятливі умови праці закріплене у статтях 23-24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. Відповідно до частини першої ст. 23 Загальної декларації прав людини «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [44]. У частині другій цієї статті проголошене право кожної людини, без будь-якої дискримінації, на рівну оплату за рівну працю. Згідно з частиною третьою ст. 23 «кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [44].

Зі статтею 23 Загальної декларації прав людини пов'язані положення ст. 24, відповідно до якої «кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [44].

У ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року в найбільш сконцентрованому вигляді закріплене право на справедливі і сприятливі умови праці, що сформульоване таким чином: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- a) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:
 - i) справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;
 - ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;
- b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні» [126].

Безумовною заслугою Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права є наведений у досить концентрованому вигляді перелік конкретних прав працівників. Деталізація та реалізація цих прав відноситься до прерогативи держав-членів.

Велику роль в уніфікації підходів і принципів діяльності держав у сфері трудових відносин, у деталізації конкретних норм перерахованих вище прав відіграє Міжнародна організація праці (далі – МОП). МОП було розроблено і схвалено значну кількість конвенцій, рекомендацій та інших документів, які регулюють окремі аспекти права на справедливі умови праці.

Акти МОП мають ключове значення для конкретизації змісту права на справедливі умови праці, оскільки саме в них закріплено міжнародні стандарти щодо оплати праці, робочого часу, безпеки та гігієни праці, рівного ставлення, соціального захисту та інших складових належних умов праці. На відміну від загальних норм міжнародних договорів про права людини, акти МОП містять детальні юридичні механізми реалізації відповідних гарантій.

Особливу увагу МОП приділяє встановленню певних норм-стандартів у сфері міжнародно-правового регулювання оплати праці. Поняття «оплата праці» в актах МОП ототожнюється з категорією «заробітна плата». При цьому міжнародно-правова регламентація порядку і умов оплати праці спирається на два основоположних принципи: захист працівників від не виправдано низької заробітної плати та захист від дискримінації.

Одним із базових актів є Конвенція МОП №1 про робочий час у промисловості 1919 року [66]. Вона стала першим міжнародним документом, що встановив принцип обмеження тривалості праці: 8 годин на день і 48 годин на тиждень. Значення цього акту полягає в тому, що справедливі умови праці неможливі без розумного обмеження робочого часу та гарантій від надмірної

експлуатації працівника. Саме з цієї Конвенції бере початок сучасний міжнародний стандарт балансу між працею та відпочинком.

Конвенції та рекомендації МОП присвячені переважно процедурі і розмірам встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати. Так, у Конвенції МОП №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року [68], Конвенції МОП №99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві 1951 року [72], Конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням особливостей країн, що розвиваються 1970 року [77], не передбачається встановлення будь-якої визначеної заробітної плати, але закріплюються загальні критерії та порядок визначення її мінімального розміру.

Конвенцією МОП №131 передбачено створення механізмів визначення мінімальної оплати праці з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей, а також економічних чинників. Згідно з частиною першою ст. 1 Конвенції МОП №131 «кожний член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи, найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення» [77]. Україна до теперішнього часу не ратифікувала Конвенцію МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням особливостей країн, що розвиваються 1970 року, тому не встановила систему визначення мінімальної заробітної плати, що охоплює всі групи працюючих за наймом, відповідно до цієї Конвенції. Розмір мінімальної заробітної плати, що встановлюється в Україні, не відповідає принципам оплати праці, проголошеним у частині третій ст. 23 Загальної декларації прав людини, згідно з якою «кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [44].

Конвенція МОП №95 про охорону заробітної плати 1949 року закріплює вимоги щодо своєчасної виплати заробітної плати, захисту від незаконних відрахувань та прозорості розрахунків [71].

Низка конвенцій МОП регулюють питання недискримінації – «рівної винагороди на працю рівної цінності». У Конвенції МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року встановлюється відповідний принцип рівності в оплаті праці та зазначається, що термін «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі» [73]. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року «кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них» [74]. Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять забороняє дискримінаційні практики при прийнятті на роботу, просуванні, навчанні та встановленні умов праці.

Конвенції МОП щодо заробітної плати розкривають елемент справедливих умов праці через забезпечення справедливої та достатньої винагороди, а через акти, що забезпечують рівність і недискримінацію у сфері праці справедливі умови праці розкриваються як умови, що ґрунтуються на рівності можливостей і відсутності необґрунтованих привілеїв чи обмежень..

Не менш важливим елементом справедливих умов праці є безпечні та здорові умови праці. Центральне місце тут займає Конвенція МОП №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року, яка зобов'язує держави формувати національну політику у сфері охорони праці, запобігати виробничим ризикам і забезпечувати участь працівників у питаннях безпеки. Відповідно до частини першої ст. 4 Конвенції МОП №155 «кожна держава-член

з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища» [81]. Мета такої політики – попередження нещасних випадків і ушкодження здоров'я, пов'язаних з роботою.

Конвенцію МОП №155 доповнює Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року, спрямована на формування культури профілактики професійних ризиків [85]. Конвенція МОП №187 є ключовим міжнародно-правовим актом, спрямованим на створення превентивної культури безпеки на робочому місці. Вона зобов'язує держави-члени розробляти національну політику, системи та програми для запобігання виробничому травматизму. Основна мета – поступове створення безпечного робочого середовища.

Різні аспекти забезпечення безпеки та гігієни праці відображені в конвенціях МОП: №161 про служби гігієни праці 1985 року [82], №148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 року [79], №120 про гігієну в торгівлі та установах 1964 року [75], №152 про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах 1979 року [80], №167 про безпеку та гігієну праці у будівництві 1988 року [83], №127 про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником 1967 року [76] та ін.

У контексті права на справедливі умови праці ці акти підкреслюють, що праця не може здійснюватися ціною здоров'я чи життя працівника, а, отже, безпека і гігієна праці є невід'ємною складовою справедливих умов праці.

Низку конвенцій і рекомендацій МОП присвячено питанням робочого часу і оплачуваних відпусток, в яких передбачаються заходи щодо розумного обмеження робочого часу. Окрім зазначеної вище Конвенції МОП №1 про робочий час у промисловості 1919 року, до таких конвенцій належать конвенції №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах 1930 року [69], №47

про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року [70] та ін. У п. а) ст. 1 Конвенції МОП №47 міститься важлива норма щодо принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників. У преамбулі Рекомендації МОП №116 щодо скорочення тривалості робочого часу 1962 року зазначається про «визначення норми сорокагодинного робочого тижня, що відповідає принципу, встановленому в Конвенції 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень, як соціальної норми, яку слід вводити, якщо це потрібно, поетапно, й встановлення максимальної межі нормальної тривалості робочого часу відповідно до Конвенції 1919 року про тривалість робочого часу в промисловості» [169]. Нормальну тривалість робочого часу слід за належних умов поступово скорочувати з метою досягнення соціальної норми, наведеної в преамбулі цієї Рекомендації, без будь-якого скорочення заробітної плати, яку отримують працівники в той час, коли відбувається скорочення тривалості робочого часу (параграф 4).

Серед закріплених МОП стандартів у сфері умов праці важливе місце займають конвенції щодо гарантій щотижневого відпочинку і щорічної оплачуваної відпустки. Наприклад, Конвенцією МОП №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах 1921 року [67] встановлено період відпочинку протягом кожних семи днів тривалістю не менше, ніж двадцять чотири безперервні години. Цей період відпочинку, якщо це можливо, має надаватися одночасно всьому персоналу кожного підприємства. Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 року гарантує працівникам щонайменше 24 безперервні години відпочинку протягом кожних 7 днів. Цей період має, по можливості, збігатися з днем тижня, прийнятим у країні як день відпочинку, і надаватися всім працівникам [57]. Конвенцією МОП №132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 році) передбачається, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості.

Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи (ч.3 ст. 3) [78].

Окремий напрям становлять акти МОП, присвячені вразливим категоріям працівників та новим формам зайнятості. Наприклад, Конвенція №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року [58] гарантує справедливую оплату, обмеження робочого часу, щотижневий відпочинок і соціальний захист для осіб, які традиційно перебували поза межами трудових гарантій. Значення цього документа полягає у поширенні стандартів справедливих умов праці на нетипові форми зайнятості.

Важливе тлумачнє значення мають також рекомендації МОП. На відміну від конвенцій, вони не підлягають ратифікації, однак деталізують зміст міжнародних стандартів і слугують орієнтиром для законодавства держав-членів. Наприклад, Рекомендація МОП №135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати 1970 року доповнює [59] Конвенцію №131 та передбачає основні критерії для визначення мінімального розміру зарплати, а Рекомендація МОП №164 [170] деталізує заходи реалізації Конвенції №155 щодо безпеки та гігієни праці.

Окрім розглянутих вище конвенцій і рекомендацій МОП, окрему увагу варто приділити Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, яка була ухвалена 10 червня 2008 року на 97-й сесії Міжнародної конференції праці [56]. Цей документ підтверджує принципи, спрямовані на забезпечення гідної праці та соціального захисту в умовах глобалізації.

Як відзначає Г.І. Чанишева, «Декларація 2008 року інституціоналізує концепцію гідної праці, надаючи їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. МОП вважає Декларацію компасом, що визначає шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, розглядає її як практичний засіб забезпечення пришвидшеного прогресу з точки зору виконання Програми гідної праці

державами- членами МОП» [208, с. 9]. Вчена підкреслює, що «значення Декларації полягає також у визнанні у світі, що стає усі більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва основоположних цінностей свободи, гідності людини, соціальної справедливості, захищеності і безпеки та недопущення дискримінації основоположними елементами сталого економічного і соціального розвитку та ефективності» [208, с. 10-11].

Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації безпосередньо пов'язана з правом на справедливі умови праці, оскільки саме через неї це право було включене до сучасної концепції гідної праці як одного з ключових орієнтирів глобального соціально-трудоного розвитку. Декларація МОП надала праву на справедливі умови праці оновленого змісту в умовах глобалізації, нестандартної зайнятості, зростання конкуренції та транснаціонального ринку праці.

Її основна ідея полягає в тому, що економічна глобалізація не може розвиватися лише за законами ринку, без урахування гідності людини праці. Саме тому Декларація МОП інституціоналізувала Програму гідної праці, яка об'єднує чотири взаємопов'язані стратегічні цілі: зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і основоположні трудові права. Право на справедливі умови праці фактично пронизує усі ці напрями, адже справедливі умови неможливі без безпечної роботи, адекватного доходу, поваги до прав працівника та можливості впливати на умови праці через соціальний діалог і представництво.

Найбільш прямий зв'язок проявляється у положеннях Декларації МОП щодо необхідності формування політики у сфері заробітної плати, тривалості робочого часу та інших умов праці з метою забезпечення справедливої частки результатів прогресу для всіх та мінімального рівня захисту для тих, хто цього потребує. Це фактично відображає класичні елементи права на справедливі умови праці: справедлива винагорода, розумна тривалість робочого часу, безпечне робоче середовище, захист від експлуатації та соціальна безпека.

Для сучасного трудового права значення Декларації МОП полягає також у тому, що вона розглядає право на справедливі умови праці не як внутрішню проблему окремої держави, а як універсальний стандарт міжнародного співтовариства. Тобто держави-члени МОП мають орієнтувати свою економічну, соціальну та трудову політику так, щоб глобальна конкуренція не досягалася шляхом погіршення умов праці працівників.

Отже, Декларація МОП 2008 року є концептуальною основою сучасного розуміння права на справедливі умови праці: вона поєднала це право з ідеєю соціальної справедливості, гідної праці та соціальної глобалізації. Без цього документа право на справедливі умови праці залишалося б переважно галузевою трудовою гарантією, а завдяки йому воно стало частиною глобального порядку денного соціального розвитку.

Таким чином, акти МОП формують цілісну систему міжнародних стандартів, у межах якої право на справедливі умови праці охоплює щонайменше такі елементи: справедливу оплату праці, розумну тривалість робочого часу, безпечне та здорове робоче середовище, рівність і недискримінацію, соціальний захист та поширення гарантій на всі категорії працівників. Саме завдяки актам МОП на рівні міжнародно-правового регулювання це право набуває конкретного юридичного змісту й практичних механізмів реалізації.

Стандарти МОП щодо справедливих умов праці стали підґрунтям розробки європейських стандартів права на справедливі умови праці, закріплених в актах Ради Європи і Європейського Союзу. Право на справедливі умови праці проголошено в ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ (п)) [46], що включає сім пунктів. У пунктах 1-4 ідеться про «встановлення розумної тривалості робочого дня та тижня, поступове скорочення робочого тижня, встановлення оплачуваних державних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, усунення, а якщо це не можливо, зменшення ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, встановленням для

працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток». У наступних пунктах 5-7 закріплені зобов'язання Сторін щодо забезпечення щотижневого відпочинку, письмового поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин, забезпечення користування працівниками, які зайняті на роботах у нічний час, заходами, що враховують особливий характер такої роботи.

Важливою обставиною є те, що право на справедливі умови праці закріплене у ст. 2 ЄСХ (п) одразу після проголошеного у ст. 1 права на працю.

Якщо назва статті 2 ЄСХ (п) сформульована у вельми загальних виразах, то п'ять зобов'язань, що містяться в ній, стосуються конкретних питань, а саме: тривалості робочого дня і робочого тижня, а також святкових днів, які, як відзначив Комітет незалежних експертів, були у числі перших вимог робітничого руху і в числі перших стандартів, установлених міжнародним трудовим правом.

Окремі елементи права на справедливі умови праці закріплені в Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року [203]. У розділі I «Основні соціальні права працівників» міститься підрозділ «Зайнятість і винагорода», у п.5 якого зазначається, що всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. У наступному підрозділі «Поліпшення умов життя та праці» закріплені важливі положення щодо поліпшення умов праці зокрема стосовно тривалості й організації робочого часу (п.7). У п. 8 проголошене право кожного працівника Європейського Співтовариства на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, тривалість яких має підлягати прогресивній гармонізації відповідно до національної практики.

У Хартії основних прав ЄС є окрема стаття 31 «Справедливі умови праці» [204]. Згідно з частиною першої цієї статті кожен працівник має право на умови праці, що поважають його здоров'я, безпеку і гідність. Частиною другою цієї статті передбачається, що кожен працівник має право на обмеження максимального робочого часу, щоденні та щотижневі періоди відпочинку та щорічний період оплачуваної відпустки.

Ці та інші акти Ради Європи та Європейського Союзу будуть докладно проаналізовані у відповідних підрозділах розділу 2 цієї роботи.

Що стосується законодавства України, то право на справедливі умови праці не закріплюється в ньому як єдина цілісна конструкція, однак його окремі елементи нормативно визначені у Конституції України [88], Кодексі законів про працю України [65], законах України «Про охорону праці від 14 жовтня 1992 року №№2694-XII [146], «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №№108/95-ВР [149], «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР [148], інших законах і підзаконних нормативно-правових актах. За змістом норми зазначених актів формують систему справедливих умов трудової діяльності, хоча й без законодавчого закріплення категорії «справедливі умови праці» та відповідного права працівника.

Так, положення частини четвертої ст. 43 Конституції України, в якій закріплено право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, отримали розвиток у главах VII і VIII КЗпП України та Законі України «Про оплату праці», в якому визначено, зокрема, поняття і структуру заробітної плати, систему організації оплати праці, сфери регулювання оплати праці, державні мінімальні гарантії, права працівників на оплату праці та механізм їхнього захисту.

Конституційне право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці конкретизується в положеннях глав XI, XII і XIII КЗпП України, Законі України «Про охорону праці». Закон покладає на роботодавця обов'язок створити безпечне виробниче середовище, забезпечити інструктаж, навчання, засоби індивідуального захисту, розслідування нещасних випадків і відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівника.

Окремими елементами виступають право на розумну тривалість робочого часу та право на відпочинок. У КЗпП України встановлено нормальну тривалість робочого часу, норми про скорочений і неповний робочий час, надурочні роботи, роботу в нічний час, щотижневий відпочинок, святкові та неробочі дні, щорічні

відпустки. Відповідні норми спрямовані на недопущення надмірної експлуатації працівника та забезпечення балансу між працею і відновленням працездатності.

До змісту справедливих умов праці належать також рівність і недискримінація у сфері праці. Відповідні приписи містяться у Конституції України, КЗпП України та спеціальному антидискримінаційному законодавстві. Вони забороняють обмеження трудових прав за ознаками статі, віку, інвалідності, раси, переконань та іншими критеріями, не пов'язаними з професійними якостями працівника.

Отже, законодавство України закріплює окремі елементи права на справедливі умови праці через систему норм щодо справедливої оплати праці, безпеки праці, обмеження робочого часу, права на відпочинок, рівності та недискримінації та захисту трудових прав. У сукупності вони утворюють нормативну основу справедливих і гідних умов праці в державі.

В умовах євроінтеграції актуальним з теоретичної та прикладної точок зору є здійснення порівняльно-правового аналізу нормативного закріплення права на справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. Порівняльно-правовий аналіз свідчить, що у праві Європейського Союзу право на справедливі умови праці визнається як комплексне трудове право, що включає вимоги до безпеки і гігієни праці, обмеження максимального робочого часу, надання відпочинку, захисту гідності працівника. Базовим нормативним джерелом в ЄС є стаття 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС, зміст якої свідчить про те, що у праві ЄС справедливі умови праці розуміються значно ширше, ніж тільки вимоги охорони праці у вузькому сенсі.

У трудовому законодавстві України відповідна конструкція також має конституційну основу, однак її нормативне закріплення є більш фрагментованим. Конституція України гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), захист від незаконного звільнення (ч.6 ст. 43), право на своєчасне одержання винагороди за працю (ч.7 ст. 43), а також право на

відпочинок (ст. 45) [88]. На відміну від моделі ЄС, де зазначені елементи об'єднані в рамкову категорію справедливих умов праці, в законодавстві України традиційно положення статті 43 Основного Закону є конституційними засадами окремих правових інститутів: трудовий договір; робочий час і час відпочинку, оплата праці, охорона праці. Тому в доктринальному сенсі в трудовому праві України поки ще меншою мірою використовується саме інтегральна категорія «справедливі умови праці», хоча за змістом значна частина відповідних компонентів уже є закріпленою. З точки зору гармонізації з правом ЄС проблема полягає не стільки у відсутності окремих норм, скільки у недостатній системності їх побудови та реалізації.

Однією з ключових у праві ЄС є Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі [96], якою закріплюється обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою. Європейська модель охорони праці ґрунтується на превентивному принципі: ризик має бути заздалегідь виявлений, оцінений і за можливості усунутий у джерела; пріоритет надається профілактиці, інформуванню, навчанню працівників і участі самих працівників або їх представників у вирішенні питань безпеки. Тим самим акцент переноситься з компенсації шкоди постфактум на управління професійними ризиками і попередження несприятливих наслідків.

У законодавстві України історично також міститься розвинутий масив норм про охорону праці, однак у ньому більш тривалий час зберігалася модель, зорієнтована переважно на формальне додержання правил, інструктажів і переліків обов'язків, а не на повноцінну ризикоорієнтовану систему управління безпекою праці. Саме тому в європейській інтеграційній перспективі найважливішим напрямом зближення виступає перехід від переважно нормативно-приписуючого та інспекційного формату до системної оцінки ризиків, внутрішнім процедурам запобігання небезпек, постійного моніторингу

умов праці та реальної залученості працівників у механізми виробничої безпеки. Європейська комісія в Главі 19 «Соціальна політика і зайнятість» у Доповіді по Україні за 2024 рік прямо зазначила, що «Україні, зокрема, слід прийняти нове рамкове законодавство щодо трудових відносин та безпеки й гігієни праці відповідно до законодавства ЄС» [49].

Істотною відмінністю права ЄС є й те, що справедливі умови праці тісно пов'язані з обмеженням максимальної тривалості робочого часу. Директива 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу розглядає обмеження максимальної тривалості робочого часу, мінімальні періоди щоденного і щотижневого відпочинку, перерви в роботі, щорічну оплачувану відпустку, а також особливості нічної та змінної роботи не просто як питання трудового розпорядку, а як мінімальні вимоги безпеки і здоров'я працівників [30]. Такий підхід є принциповим: надмірна тривалість праці, відсутність відновлення і хронічне перевантаження розглядаються як загроза здоров'ю працівника і, відтак, як порушення стандарту справедливих умов праці.

Як зазначається у Тлумачному повідомленні 2023/С 143/06, «...різні вимоги, які встановлюються щодо максимального робочого часу та мінімальних періодів відпочинку, становлять норми соціального права Співтовариства, що мають особливе значення, якими кожен працівник повинен користуватися як мінімальною вимогою, необхідною для забезпечення захисту його безпеки та здоров'я» [90].

У Тлумачному повідомленні 2023/С 143/06 фактично відтворюється ще один важливий фрагмент із судової практики: «Ця гармонізація на рівні Співтовариства щодо організації робочого часу має на меті гарантувати кращий захист безпеки та здоров'я працівників, забезпечуючи їм право на мінімальні періоди відпочинку... та встановлюючи ліміт у 48 годин на середню тривалість робочого тижня...» [90]. У практиці Суду ЄС чітко визнається, що перевищення ліміту робочого часу само по собі завдає шкоди, оскільки безпека і здоров'я працівника страждають.

У законодавстві України робочий час і час відпочинку регламентуються досить докладно, однак у правозастосуванні вони часто розглядаються окремо від проблем безпеки і гігієни праці. Європейська ж модель полягає в їх нерозривності. Це особливо є важливим для сучасних форм зайнятості, дистанційної роботи, платформної праці, гнучких графіків і ситуацій, коли формально працівник має автономію, але фактично перебуває у стані постійної трудової доступності. Таким чином, порівняльний аналіз свідчить: для подальшого наближення до права ЄС законодавству України та правозастосовній практиці необхідно більш послідовно розглядати тривалість робочого часу і періоди відпочинку як складову частину стандарту безпечних і справедливих умов праці.

Ще один важливий напрям порівняльного аналізу пов'язаний з передбачуваністю та прозорістю трудових відносин. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [33] вимагає, щоб працівник своєчасно був поінформований про основні аспекти трудових відносин і мав мінімальні гарантії проти надмірної невизначеності зайнятості. Для права ЄС – це частина більш широкої соціальної моделі, в якій справедливі умови праці охоплюють не тільки фізичну безпеку на робочому місці, але й правову визначеність статусу працівника, зрозумілість графіка роботи, режиму праці, умов припинення трудових відносин та інших умов праці.

Для України цей напрям є особливо актуальним в умовах розвитку нестандартних форм зайнятості та укладення цивільно-правових договорів замість трудового договору. Право ЄС щодо цього питання демонструє більш сучасний стандарт: фактичні умови виконання роботи мають пріоритет над формальною назвою договору, а захист працівника не повинен залежати виключно від кваліфікації відносин сторонами. Такий підхід має велике значення для національного права, оскільки дозволяє зміцнювати реальний, а не суто формальний зміст трудових прав.

У праві ЄС існує й більш тісний зв'язок категорії справедливих умов праці з питанням справедливої оплати праці. Хоча регулювання заробітної плати в державах-членах ЄС зберігає значну національну специфіку, Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі [34] формує загальноєвропейську рамку адекватності мінімальної заробітної плати та сприяння колективним переговорам саме в цілях забезпечення гідних умов життя і праці. Отже, європейська модель справедливих умов праці не обмежується відсутністю небезпеки і формальним додержанням тривалості робочого часу, а передбачає такий рівень винагороди, який є сумісним з людською гідністю та соціальною стабільністю працівника.

У національному праві право на безпечні та здорові умови праці і право на справедливу оплату праці все частіше аналізуються як близькі, але все ж різні елементи трудо-правового статусу працівника. Європейська модель, навпаки, демонструє їх змістовний взаємозв'язок через єдину ідею гідного і справедливого трудового середовища. Саме тому порівняльний аналіз дозволяє дійти висновку, що подальша гармонізація трудового законодавства України зі стандартами ЄС має здійснюватися не тільки за лінією технічної імплементації окремих директив, але й за лінією сприйняття більш широкої ціннісної конструкції, в якій здоров'я, безпека, гідність, передбачуваність зайнятості, достатній відпочинок і справедлива винагорода утворюють єдиний стандарт захисту працівника.

На особливу увагу заслуговує Європейський стовп соціальних прав [48], який закріплює право працівників на високий рівень захисту здоров'я та безпеки на роботі та на робоче середовище, адаптоване до їх професійних потреб. Це вказує на розвиток європейського стандарту від класичної індустріальної моделі охорони праці до більш сучасної антропоцентричної моделі, де враховуються вік, особливості праці, довгострокова зайнятість, цифровізація, психосоціальні ризики та необхідність продовження участі людини у трудовому житті. У цьому

аспекті законодавство України також має подальший розвиток, особливо стосовно цифрової зайнятості, емоційного вигорання, інформаційного навантаження та інших нових ризиків, які вже не вичерпуються традиційними категоріями виробничого травматизму.

Отже, порівняльний аналіз актів ЄС і законодавства України в частині забезпечення справедливих умов праці дозволяє сформулювати кілька основних висновків. По-перше, право ЄС трактує справедливі умови праці як цілісний міжінституційний стандарт, тоді як у законодавстві України поки що зберігається більш роздроблена конструкція відповідних прав і гарантій. По-друге, європейська модель базується на превенції, оцінці ризиків, прозорості зайнятості та гідності працівника, що надає їй вираженого людиноцентричного характеру. По-третє, Україна вже має нормативну базу в цій сфері, проте подальша гармонізація з правом ЄС потребує оновлення рамкового трудового та охоронно-трудоного законодавства, посилення ризикоорієнтованого управління безпекою праці, зміцнення соціального діалогу та більш послідовного об'єднання питань безпеки, робочого часу, відпочинку та оплати праці в єдину систему прав і гарантій. Такий вектор прямо узгоджується з актуальними рекомендаціями Європейської комісії для України.

1.2. Поняття, структура та юридичні властивості права на справедливі умови праці

У науці трудового права окремі аспекти забезпечення права на справедливі умови праці досліджуються В.Я. Бураком [9], К.І. Бережною [6], О.Є Костюченко [93], М.О. Пижовою [137], О.М. Рим [176], Я.В. Сімутіною [188], О.А. Трюхан [196], А.Л. Федоровою [201], Г.І. Чанишевою [210; 212], Р.І. Шабановим [219] та ін.

Водночас у науці трудового права відсутні визначення поняття та юридичних властивостей права на справедливі умови праці. Потребує й чіткого визначення структура зазначеного права як комплексного права.

Для формулювання поняття права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права потрібно звернутися до напрацювань загальної теорії права. Поняття суб'єктивного права у загальній теорії права принципово не відрізняються. Так, на думку П.Р. Рабіновича, суб'єктивне право особи є закріпленою в юридичних нормах можливістю її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини [167, с. 79].

Інше визначення поняття суб'єктивного права формулюється як гарантована нормами права міра можливої поведінки особи, що спрямована на реалізацію її інтересів [45, с.314].

Усе ж таки більшість науковців визначення поняття суб'єктивного права прив'язують його й до іншого суб'єкта – зобов'язаної сторони, а не тільки зазначають про міру можливої поведінки особи. Наприклад, автори навчального посібника з теорії держави і права за загальною редакцією С.Д. Гусарєва і О.Д. Тихомирова розглядають суб'єктивне право як встановлену нормами права міру можливої поведінки уповноваженої особи для задоволення її інтересів і потреб, яка забезпечується відповідними юридичними обов'язками інших (зобов'язаних) осіб [193, с. 204].

Як відзначається в літературі, «суб'єктивне право визначає вид і міру поведінки суб'єктів, надає можливість домагатися певних соціальних благ і користуватися ними, є формою опосередкування найбільш важливих інтересів особи, засобом задоволення її різноманітних потреб, сприяє розвитку та вдосконаленню особистості, підвищує її соціально-правову активність, є передумовою свободи індивіда» [45, с.314].

Суб'єктивне право особи має свій склад, у якому виокремлюються декілька правомочностей особи: 1) право на власні дії; 2) право на чужі дії; 3) право звертатися до уповноважених органів за захистом порушеного права. У першому випадку йдеться про правомочність суб'єкта діяти особисто. У другому випадку право на чужі дії передбачає можливість вимагати певної поведінки від зобов'язаного суб'єкта. У третьому – про правомочність звертатися за

застосуванням заходів примусу до уповноважених органів при невиконанні зобов'язаною особою своїх обов'язків. Друга правомочність ще отримала назву «вимагання», а третя – «домагання».

Право на справедливі умови праці, як будь-яке суб'єктивне право, являє собою певні можливості особи у певній сфері, а саме у сфері трудових відносин. Видається доцільним сформулювати таке поняття права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права: «Право на справедливі умови праці – це гарантована законом і забезпечена обов'язками роботодавця міра можливої поведінки працівника у трудових відносинах, що полягає у можливості вимагати, користуватися та захищати такі умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни праці, розумного обмеження робочого часу, справедливої винагороди, достатнього відпочинку, рівності, гідного ставлення до нього з боку роботодавця». Ідеться про нормативно закріплені умови праці, що відповідають вимогам справедливості, безпеки, гідності працівника, рівності та належного соціального стандарту життя.

Як суб'єктивне трудове право, право на справедливі умови праці означає, що конкретний працівник є не лише носієм абстрактних правомочностей, а має персональну юридичну можливість:

1. вимагати від роботодавця створення та підтримання справедливих умов праці;
2. користуватися відповідними благами під час виконання трудової функції;
3. звертатися за захистом до уповноважених органів (суду, органів нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, профспілки, інших органів) у разі порушення цього права;
4. відмовлятися від роботи у випадках, передбачених законом, якщо існує загроза життю, здоров'ю чи іншим фундаментальним трудовим інтересам.

Отже, право на справедливі умови праці відповідає ознакам суб'єктивного трудового права: 1) належить конкретному суб'єкту – працівнику; 2) спрямоване

на задоволення його інтересу (безпека і здоров'я, справедлива оплата, розумна тривалість робочого часу, періоди відпочинку і щорічна оплачувана відпустка та ін.); 3) забезпечене юридичними обов'язками роботодавця; 4) гарантується державою і може захищатися у передбачених законом формах.

Право на справедливі умови праці в теорії прав людини зазвичай розглядається як інтегративне (комплексне) суб'єктивне право, яке об'єднує низку взаємопов'язаних правомочностей працівника.

У теорії права комплексним (складовим, правом складної структури) називається таке право особи, яке складається із сукупності кількох взаємопов'язаних прав і гарантій, що об'єднуються однією сферою суспільних відносин. Воно реалізується не через одну норму, а через кілька конкретних правомочностей.

Своєю чергою, в теорії прав людини комплексним (складовим) правом також називають таке право, що включає кілька взаємопов'язаних прав або гарантій. Воно не реалізується через один елемент, а складається із сукупності окремих правомочностей. Прикладами комплексних прав є право на освіту, право на соціальне забезпечення, право на охорону здоров'я, право на справедливі умови праці.

Право на справедливі умови праці вважається комплексним, тому що, по-перше, у міжнародно-правових актах воно розкривається через перелік окремих складових; по-друге, поєднує кілька самостійних трудових прав; по-третє, його реалізація потребує сукупності соціальних, економічних та юридичних гарантій.

Для визначення структури права на справедливі умови праці як комплексного суб'єктивного трудового права необхідно звернутися до актів ООН, Ради Європи і Європейського Союзу, які були проаналізовані у попередньому розділі.

Потрібно відзначити, що саме у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права найбільш повно закріплена структура права на справедливі та сприятливі умови праці. Аналіз змісту ст. 7 Пакту дозволяє

визначити компоненти зазначеного права та вибудувати їх у певну систему. Отже, основними елементами у структурі права на справедливі та сприятливі умови праці є: право на справедливую заробітну плату (п. а) (і); право на рівну, недискримінаційну винагороду за працю рівної цінності (п. а) (і); право жінок на гарантовані та не гірші, ніж у чоловіків, умови праці (п. а) (і); право жінок на рівну оплату за рівну працю (п. а) (і); право працівників на винагороду, що забезпечує задовільне існування для них самих та їхніх сімей (п. а) (іі); право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (п. б); право на однакову можливість просування по роботі та відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації (п. с); право на відпочинок (п. d); право на дозвілля (п. d); право на розумне обмеження робочого часу (п. d); право на оплачувану періодичну відпустку (п. d); право на винагороду за роботу у святкові дні (п. d). Кожен із цих елементів може розглядатися як окреме трудове (соціальне) право.

Як уже зазначалося у підрозділі 1.1, право на справедливі умови праці також проголошене у ст. 2 ЄСХ (п)), що включає сім пунктів. Я.В. Сімутіна відзначає, що «право на справедливі умови праці відповідно до ЄСХ передбачає низку аспектів: розумна тривалість робочого часу, належна кількість днів оплачуваної відпустки, безпека й охорона здоров'я на роботі, щотижневі періоди відпочинку, відомості про умови трудового договору та праці, а також право на справедливую винагороду» [188, с. 170].

Оскільки структура права на справедливі умови праці найбільш повно закріплена саме у ст. 7 Пакту і ст. 2 ЄСХ (п), видається доцільним здійснити порівняльний аналіз закріплених у цих статтях норм. Проголошене у ст. 7 Пакту та ст. 2 ЄСХ (п), право на справедливі умови праці формулюється як соціальне право, яке: реалізується через національне законодавство; може мати програмний (рамковий) характер, але при імплементації стає конкретним суб'єктивним правом.

Відмінності структури права на справедливі та сприятливі умови праці за ст. 7 Пакту та права на справедливі умови праці за ст. 2 ЄСХ (п) мають системний характер і полягають у логіці побудови норм, ступені деталізації та механізмі закріплення його гарантій.

Стаття 7 Пакту формує загальну структуру права на справедливі та сприятливі умови праці через ключові елементи (оплата, безпека, робочий час, відпочинок, просування), тоді як ст. 2 ЄСХ (п) конкретизує це право через детальний перелік зобов'язальних норм, насамперед у сфері робочого часу і часу відпочинку працівників.

Стаття 7 Пакту за своєю структурою має загальний характер, так як формулює право на справедливі та сприятливі умови праці через узагальнені елементи і містить укрупнені блоки гарантій. У ст. 2 ЄСХ (п) право на справедливі умови праці формулюється через конкретні юридичні зобов'язання і містить деталізований перелік норм.

У ст. 7 Пакту передбачаються структурні елементи права на справедливі та сприятливі умови праці, до яких належать: 1) справедлива заробітна плата і рівна винагорода за працю рівної цінності; 2) гідне існування працівників та їх сімей; 3) безпечні та здорові умови праці; 4) рівні можливості просування по роботі; 5) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу, включаючи оплачувану відпустку. Таким чином, за своєю структурою право на справедливі та сприятливі умови праці містить 5 крупних елементів. Стаття 7 Пакту має узагальнено-декларативний характер і формулюється як єдине право на справедливі та сприятливі умови праці з подальшим перерахуванням елементів цього права. Тобто структуру ст. 7 Пакту можна подати у такому вигляді: «право → перелік його складових елементів».

У ст. 2 ЄСХ (п) передбачається деталізована структура права на справедливі умови праці. Зазначене право розкривається через конкретні зобов'язання: 1. Розумна тривалість робочого часу. 2. Оплачувані святкові дні. 3. Щорічна оплачувана відпустка (мінімум 4 тижні). 4. Скорочений робочий час для

небезпечних робіт. 5. Щотижневий відпочинок. 6. Письмове поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин. 7. Додаткові заходи для нічної праці. Тобто норми ст. 2 ЄСХ (п) мають казуїстичну (деталізовану) структуру, в якій формулюється не єдине право, а сукупність конкретних зобов'язань держави, а кожне положення цієї статті – самостійна юридична вимога. Отже, структуру ст. 2 ЄСХ (п) можна подати як «перелік конкретних зобов'язань держави».

Таким чином, змістовна структура елементів права на справедливі умови праці (права на справедливі та сприятливі умови праці) за зазначеними статтями є різною: ст. 7 Пакту закріплює укрупнені блоки, елементи цього права є широкими, концептуальними і допускають гнучке тлумачення державами. У ст. 2 ЄСХ (п) закріплені деталізовані позиції та фіксуються окремі зобов'язання, що є конкретними та зорієнтованими на безпосереднє застосування.

У статтях 7 Пакту та 2 ЄСХ (п) використовуються різні способи юридичної техніки. Так, у ст. 7 Пакту застосовуються принцип прогресивної реалізації та формулювання «визнають право», «включає в себе». Зобов'язання за цією статтею мають рамковий характер. Своєю чергою, у ст. 2 ЄСХ (п) використовується зобов'язально-договірна модель у вигляді формулювань «зобов'язуються забезпечити», «зобов'язуються встановити». Тобто норми ст. 2 ЄСХ (п) мають імперативну спрямованість.

В узагальненому вигляді відмінності між закріпленням права на справедливі та сприятливі умови праці у ст. 7 Пакту та права на справедливі умови праці у ст. 2 ЄСХ (п) можна викласти у такому вигляді: 1) за типом норми ст. 7 Пакту є загальною, а ст. 2 ЄСХ (п) деталізованою; 2) за структурою – у ст. 7 Пакту закріплюється єдине право та його елементи, а у ст. 2 ЄСХ (п) – як саме право, так і перелік зобов'язань; 3) за ступенем конкретизації: ст. 7 Пакту вирізняється низьким ступенем, а ст. 2 ЄСХ (п) – високим; 4) за застосовуваністю – ст. 7 Пакту застосовується через інтерпретацію, а ст. 2 ЄСХ (п) є безпосередньо застосовуваною; 5) залежно від контролю – контроль за застосуванням ст. 7

Пакту здійснює Комітет ООН із соціальних, економічних і культурних прав, а за ст. 2 ЄСХ (п) – Європейський комітет із соціальних прав.

Загальний висновок щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці за ст. 7 Пакту та права на справедливі умови праці та ст. 2 ЄСХ (п) можна сформулювати у такому вигляді: структура права на справедливі та сприятливі умови праці у ст. 7 Пакту має інтегративно-декларативний характер, що виражається в об'єднанні ключових аспектів умов праці в рамках єдиного суб'єктивного права, тоді як у ст. 2 ЄСХ (п) реалізована дискретно-зобов'язальна модель, яка передбачає нормативну декомпозицію цього права на сукупність конкретних юридичних зобов'язань держави з високим ступенем конкретизації.

Таким чином, ключові структурні відмінності між ст. 7 Пакту і ст. 2 ЄСХ (п) полягають в тому, що Пактом передбачені абстрактні категорії, натомість ЄСХ (п) містить конкретні норми. У ст. 7 Пакту формується концепція права на справедливі та сприятливі умови праці, тобто що включає це право, а у ст. 2 ЄСХ (п) закріплюється механізм реалізації права на справедливі умови праці (як саме забезпечується).

Різними є способи побудови досліджуваного права: у ст. 7 Пакту – від принципу до деталізації (через національне право); у ст. 2 ЄСХ (п) – одразу у вигляді готових юридичних стандартів.

Структуру права на справедливі умови праці, виходячи зі змісту ст. 31 Хартії основних прав ЄС, доцільно визначити як систему взаємопов'язаних правомочностей працівника, спрямованих на забезпечення гідної, безпечної та збалансованої праці. Це право має складну внутрішню структуру і включає два базові блоки, закріплені у ст. 31 Хартії.

1. Право на умови праці, що передбачають повагу до здоров'я, безпеки і гідності працівника. Це перший структурний елемент, закріплений у частині першій ст. 31 Хартії. Його зміст охоплює: а) право на охорону здоров'я у процесі праці – захист від шкідливих і небезпечних виробничих факторів, профілактику професійних ризиків; б) право на безпечні умови праці – належну організацію

праці, техніку безпеки, інструктаж, засоби захисту; в) право на повагу до людської гідності у трудових відносинах – недопустимість приниження, мобінгу, насильства, дискримінаційного чи дегуманізуючого ставлення; право на гуманні та справедливі організаційні умови праці – такий режим роботи, за якого працівник не розглядається лише як ресурс виробництва. Цей нормативний блок характеризує якість робочого середовища.

2. Право на справедливий режим робочого часу і відпочинку. Другий структурний елемент у частині другій ст. 31 Хартії включає: а) право на обмеження максимальної тривалості робочого часу; б) право на щоденний і щотижневий відпочинок; г) право на щорічну оплачувану відпустку. Цей блок відображає часовий баланс між працею та відновленням працівника.

Отже, до структури права на справедливі умови праці у розумінні ст. 31 Хартії основних прав ЄС включаються:

1. право на безпечне, здорове й гідне робоче середовище;
2. право на розумно обмежений робочий час;
3. право на необхідний щоденний і щотижневий відпочинок;
4. право на щорічну оплачувану відпустку.

У суб'єктивно-правовому значенні це означає, що працівник має можливість: вимагати від роботодавця дотримання відповідних стандартів; користуватися гарантованими благами (щоденний і щотижневий відпочинок, безпека, відпустка, гідне ставлення); звертатися за захистом у разі порушення; розраховувати на державний і недержавний захист цих прав.

Вище зазначене дає підстави для висновку, що у ст. 31 Хартії основних прав ЄС закріплюється не одне ізольоване право, а комплекс трудових правомочностей працівника, спрямованих на забезпечення його гідності. Тому його структура складається з матеріального компонента (здоров'я, безпека, гідність) і часового компонента (робочий час, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка). Саме в єдності цих елементів розкривається структура права на справедливі умови праці.

Таким чином, на підставі аналізу зазначених вище актів варто дійти висновку, що право на справедливі умови праці являє собою комплекс (систему) суб'єктивних прав. Ідеться про складне (інтегративне) суб'єктивне трудове право, що включає сукупність окремих прав, які реалізуються через національне законодавство.

Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право має певні юридичні властивості, що надають йому своєрідності та виокремлюють серед інших прав людини.

Варто відзначити, що право на справедливі умови праці належить до прав людини у сфері праці. Воно пов'язане зі здійсненням трудової діяльності працівника у передбачених законодавством формах.

Якщо слідувати класифікації прав людини у міжнародно-правових актах, то трудові права належать до соціальних прав людини. У розділі II Конституції України трудові права також проголошені з-поміж соціальних прав.

У науковій літературі формулюються визначення соціальних прав як певні можливості людини і громадянина. Так, О.В. Епель пропонує розуміти соціальні права як «можливості людини і громадянина здобувати собі засоби для задоволення власних потреб щодо гідного рівня життя або отримати такі засоби через соціальне утримання у випадку неможливості задовільнити відповідні потреби» [55, с.25].

На нашу думку, соціальні права людини і громадянина – це закріплені у Конституції України, міжнародно-правових актах та законах гарантовані можливості особи вимагати від держави створення гідних умов життя, доступу до матеріального забезпечення і соціальних послуг, необхідних для підтримання людської гідності, свободи розвитку та захисту у разі настання соціальних ризиків (безробіття, хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника тощо).

Соціальні права, в тому числі й право на справедливі умови праці, спрямовані на забезпечення соціальної безпеки і добробуту людини.

Потрібно акцентувати увагу на необхідності розмежування соціальних і економічних прав як різних видів прав у класифікації прав людини. Річ у тім, що в окремих наукових публікаціях ще зустрічається формулювання «соціально-економічні права», хоча ці права були розмежовані ще в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року.

Викликає заперечення й формулювання «соціально-трудові права», що застосовується у сучасній літературі [192]. Якщо дотримуватися класифікації прав людини у міжнародно-правових актах, то у зазначеному Пакті виокремлюються соціальні права, тобто у 5-членці прав людини (громадянські, політичні, економічні, соціальні і культурні права) не зазначається про соціально-трудові права. Трудові права належать до соціальних прав людини, і тому правильно було б застосовувати формулювання «трудові та інші соціальні права», а не «соціально-трудові права».

Право на справедливі умови праці стосується можливостей працівника здобувати собі засоби для задоволення власних потреб щодо гідного рівня життя. Як і інші соціальні права, право на справедливі умови праці є позитивним правом. Забезпечення соціальних прав, що включає їх визнання, гарантування, охорону і захист є основним обов'язком соціальної держави.

Право на справедливі умови праці, яке разом з іншими соціальними правами людини і громадянина належить до позитивних прав, відрізняється від громадянських і політичних прав як негативних прав, які дані людині по природі, вони не даровані державою, і держава не повинна втручатися у здійснення цих прав, вона має тільки забезпечувати їх захист. Потрібно відзначити, що досить тривалий час уже після визнання соціальних і економічних прав основними правами людини заперечувалася їх рівноцінність із політичними правами.

У теорії прав людини вже визнається правова рівність усіх груп прав людини та юридичної захищеності соціальних прав. Для забезпечення соціальних прав держава не може і не повинна утримуватися від втручання у цю сферу. Завдання соціальної держави полягає в тому, щоб здійснювати таку

економічну і соціальну політику, які б гарантували реалізацію проголошених соціальних прав. Ці права впливають і ґрунтуються на природних правах людини. Але їх реалізація вирішальним чином залежить від держави.

Соціальні права мають специфічні особливості, які роблять їх вельми залежними від сталості політики держави. Одними з таких особливостей є, зокрема, оціночні, рекомендаційні формулювання базових положень (наприклад, «справедливі та сприятливі умови праці», «справедлива і задовільна винагорода», «достатній життєвий рівень» і т. ін.), залежність їх реалізації від стану економіки і ресурсів держави.

Зазначене дозволяє стверджувати, що соціальні права є узгодженими і визнаними світовим співтовариством в цілому, закріпленими на законодавчому рівні більшості сучасних держав мінімальні стандарти прав людини у соціальній сфері, що гарантують кожному гідні умови життя. Цим правам кореспондує обов'язок держави забезпечувати усім, хто цього потребує, такий мінімум соціальних можливостей і соціальної захищеності, який є необхідним для підтримки гідності людини, задоволення її матеріальних і духовних потреб. Соціальні права не тільки не є меншими за своїм значенням порівняно з громадянськими і політичними правами, але більше того, разом з економічними правами є своєрідним стрижнем всієї системи прав людини.

Потрібно також звернути увагу на те, що в теорії прав людини виокремлюються три взаємопов'язаних рівнів зобов'язань, які накладаються на державу: зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати права людини [45, с. 476]. Зобов'язання поважати переважно пов'язуються з невтручанням держави у реалізацію прав. Держава сама не повинна порушувати права та свободи особи. Ідеться про утримання від незаконного втручання, свавільних обмежень чи дискримінаційних дій з боку державних органів. Зобов'язання захищати права людини означає, що держава повинна запобігати порушенням прав з боку третіх осіб. Для цього приймаються нормативно-правові акти, створюються механізми нагляду і контролю за їх додержанням, встановлюються форми захисту

порушених прав і відповідальність за порушення. Зобов'язання забезпечувати (сприяти реалізації) означають, що держава має вживати позитивних заходів для реального здійснення прав: формувати політику, фінансувати соціальні програми, створювати установи, надавати послуги та умови, за яких людина може фактично користуватися своїми правами. Отже, перший рівень означає не втручатися безпідставно, другий – охороняти від порушень іншими, третій – створювати умови для реального здійснення прав.

«Трирівнева типологія» стосується зобов'язань держави як щодо громадянських і політичних, так і економічних, соціальних, культурних прав, стираючи певним чином відмінності між ними та забезпечуючи їх єдність. Водночас реалізація зобов'язань держави щодо захисту і забезпечення економічних і соціальних прав здійснюється в урахуванням положень частини першої ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, відповідно до якої «кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів» [126].

Комітет ООН із економічних, соціальних і культурних прав у Загальному коментарю №3 щодо характеру зобов'язань держав-учасниць (ст. 2, пункт 2 Пакту), прийнятому на п'ятій сесії Комітету 14 грудня 1990 року (міститься в документі E/1991/23), висновує, що «хоча повна реалізація відповідних прав може бути досягнута поступово, кроки до цієї мети повинні бути зроблені протягом досить короткого часу після набрання чинності Пактом для відповідних держав. Такі кроки повинні бути обдуманими, конкретними та цілеспрямованими, наскільки це можливо, на виконання зобов'язань, визнаних у Пакті» [185].

Комітет ООН зазначає, що «... хоча Пакт передбачає поступову реалізацію та визнає обмеження, обумовлені обмеженістю доступних ресурсів, він також накладає різні зобов'язання, які набувають негайної чинності. З них два мають особливе значення для розуміння точної природи зобов'язань держав-учасниць. Одним із них, яке розглядається в окремому загальному коментарі та яке Комітет має розглянути на своїй шостій сесії, є «зобов'язання гарантувати», що відповідні права «будуть здійснюватися без дискримінації...» [185].

Варто також взяти до уваги розроблену Комітетом ООН із соціальних, економічних та культурних прав концепцію так званих «мінімальних основних зобов'язань». Ідеться про забезпечення державою мінімального необхідного рівня кожного із зазначених прав [185]. Для обґрунтування державою нездатності виконати мінімальні основні зобов'язання через брак наявних ресурсів, вона має довести, що абсолютно всі її зусилля та наявні ресурси були спрямовані на виконання цих зобов'язань у пріоритетному порядку.

Комітет ООН зазначає, що держави-учасниці загалом сумлінно деталізували принаймні деякі законодавчі заходи, вжиті ними у цьому відношенні. Однак він хотів би наголосити, що прийняття законодавчих заходів, як це конкретно передбачено Пактом, аж ніяк не вичерпує зобов'язань держав-учасниць. Натомість фразі «всіма належними засобами» має бути надано її повне та природне значення. Хоча кожна держава-учасниця повинна самостійно вирішити, які засоби є найбільш доцільними за даних обставин стосовно кожного з прав, «доцільність» обраних засобів не завжди буде самоочевидною. Тому бажано, щоб у звітах держав-учасниць зазначалися не лише вжиті заходи, але й підстави, на яких вони вважаються найбільш «доцільними» за даних обставин. Однак остаточне рішення щодо того, чи було вжито всіх належних заходів, залишається за Комітетом.

Серед заходів, які можна вважати доцільними, окрім законодавства, є забезпечення судових засобів правового захисту стосовно прав, які, відповідно до національної правової системи, можуть вважатися такими, що підлягають

судовому захисту. Комітет, наприклад, зазначає, що здійснення визнаних прав без дискримінації часто належним чином сприятиметься, зокрема, шляхом забезпечення судових або інших ефективних засобів правового захисту. Дійсно, ті держави-учасниці, які також є учасницями Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, вже зобов'язані (в силу статей 2 (пункти 1 та 3), 3 та 26) цього Пакту забезпечити, щоб будь-яка особа, чиї права або свободи (включаючи право на рівність та недискримінацію), визнані в цьому Пакті, порушуються, «мала ефективний засіб правового захисту» (стаття 2 (3) (а)). Крім того, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права є низка інших положень, зокрема статті 3, 7 (а) (і), 8, 10 (3), 13 (2) (а), (3) та (4) і 15 (3), які, здається, можуть бути негайно застосовані судовими та іншими органами в багатьох національних правових системах. Будь-яке припущення, що зазначені положення за своєю суттю не є самовиконавчими, важко обґрунтувати.

Питання забезпечення соціальних прав в Україні набули особливої актуальності у зв'язку з ратифікацією Європейської соціальної хартії (переглянутої). Як уже зазначалося, Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) Законом від 14 вересня 2006 року №137-V. Станом на квітень 2026 року Україна взяла на себе зобов'язання за 76 із 98 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої). Неприйнятими залишаються 22 пункти: стаття 2 п. 3; стаття 4 п. 1; стаття 12 п. п. 1 і 2; стаття 13 п. п. 1–4; стаття 19 п. п. 1–12; стаття 25; стаття 31 п. 3. Саме такий перелік прямо наведено у 3-й доповіді Європейського комітету з соціальних прав щодо неприйнятих положень Україною [198]. Україна досі не взяла на себе зобов'язання: право на щорічну оплачувану відпустку за ст. 2 п. 3; право на справедливу винагороду в частині “decent remuneration” за ст. 4 п. 1; частину гарантій соціального забезпечення за ст. 12 п. п. 1–2; усі чотири пункти ст. 13 про соціальну та медичну допомогу; усі дванадцять пунктів ст. 19 про права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей; ст. 25 про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця; ст. 31 п. 3 про доступність житла за

прийнятною ціною. Водночас важливо врахувати, що у 2017 році Україна додатково прийняла пункти 3 і 4 статті 12, тому вони вже не входять до переліку неприйнятих. Окремо слід відзначити, що Україна також досі не прийняла систему колективних скарг, але це вже не пункт частини II Хартії, а окремий механізм контролю, пов'язаний із Додатковим протоколом.

Що стосується положень ЄСХ (п), за якими Україна взяла на себе зобов'язання, в тому числі й тих, що стосуються права на справедливі умови праці, то в умовах воєнного стану має місце обмеження окремих прав. Це не суперечить ст. F «Відступи від зобов'язань під час війни або надзвичайного стану в державі» Частини V ЄСХ (п), згідно з якою «під час війни або іншого надзвичайного стану в державі, який загрожує життю нації, будь-яка Сторона може вжити заходів, які відступають від її зобов'язань за цією Хартією, виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища, якщо такі заходи не суперечать її іншим зобов'язанням за міжнародним правом» [46]. Частиною другою цієї статті передбачається, що будь-яка Сторона, яка скористається цим правом відступу від своїх зобов'язань, у розумні строки повною мірою інформує Генерального секретаря Ради Європи про вжиті нею заходи і про причини їхнього вжиття. Вона також інформує Генерального секретаря про те, коли такі заходи були припинені і з якого часу положення Хартії, які вона прийняла, знову повністю виконуються.

В умовах воєнного стану обмеження зазнали й окремі елементи права на справедливі умови праці, які докладно будуть проаналізовані у розділі 2 цієї роботи.

Право на справедливі умови праці є основним трудовим правом. У теорії трудового права до таких прав відносять права, закріплені у міжнародно-правових актах про права людини, Конституції та законах України. Є.В. Краснов визначає основні трудові права як «можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя» [109, с. 40].

Позиція науковця заслуговує на підтримку. Дійсно, для визнання трудових прав основними трудовими правами недостатньо тільки проголошення їх у міжнародно-правових актах, конституції та законах держави. Має бути наявною й інші складова. Ідеться про те, що такі права є необхідними для забезпечення гідних умов життя та якісного трудового середовища.

1. Проголошене у міжнародно-правових актах, право на справедливі умови праці не закріплене у Конституції України та законах України. Оскільки в Європейській соціальній хартії (переглянутій) це право передбачене у ст. 2 «Право на справедливі умови праці» одразу після права на працю у ст. 1, видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України після частини другої, в якій закріплені гарантії права на працю, окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливі умови праці, що передбачають безпечні та здорові умови праці, справедливу винагороду, розумну тривалість робочого часу, оплачувані державні святкові дні, щоденний і щотижневий періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку, інформування про основні аспекти трудових відносин, додатковий захист за роботу у нічний час, повагу до гідності працівника». Закріплення права на справедливі умови праці у ст. 43 засвідчить імплементацію на конституційному рівні положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), за 6 пунктами якої (крім п. 3) Україна взяла на себе зобов'язання вважати їх для себе обов'язковими згідно із Законом від 14 вересня 2006 року №137-V, адаптацію до стандартів справедливих умов праці за ст. 31 Хартії основних прав ЄС.

Для імплементації положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС в національне трудове законодавство необхідно доповнити перелік основних прав працівника, закріплений у ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України, правом на справедливі умови праці.

Основні права працівника передбачені у ст. 21 проєкту Трудового кодексу України, однак право на справедливі умови праці в ній відсутнє, у зв'язку з чим необхідно закріпити в цій статті зазначене право.

Таким чином, право на справедливі умови праці набуде статусу основного трудового права внаслідок проголошення його не тільки у міжнародно-правових актах, а й в актах національного законодавства. Водночас належне законодавче закріплення права на справедливі умови праці засвідчить імплементацію в національне законодавство міжнародних і європейських стандартів у цій сфері.

У загальній теорії права та теорії прав людини права людини, що включають в себе декілька взаємопов'язаних правоможностей або елементів, зазвичай називають комплексними правами, складовими (compound) правами, правами складної структури. Такі права не зводяться до однієї конкретної правоможності. Таким є право на справедливі умови праці, що включає цілий набір правоможностей і гарантій, спрямованих на забезпечення сприятливого балансу між трудовою діяльністю і відпочинком працівника.

Отже, право на справедливі умови праці є комплексним за своєю структурою. У доктрині трудового права звертається увага на комплексний характер окремих основних трудових прав, з-поміж яких першим називається саме право на справедливі та сприятливі умови праці. На комплексний характер окремих основних трудових прав звертає увагу Є.В. Краснов, відзначаючи, що вони можуть бути розглянуті «як сукупність більш дрібних прав (наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, передбачене ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, право на справедливі умови праці, закріплене у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [109, с.153].

Як уже зазначалося, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплена структура права на справедливі та сприятливі умови праці. У статтях 2 ЄСХ (п), 31 Хартії основних прав ЄС передбачена структура права на справедливі умови праці.

Право на справедливі умови праці в теорії прав людини зазвичай розглядається як комплексне (інтегративне) право, оскільки воно включає в себе низку взаємопов'язаних правоможностей і гарантій. Це право не є одиничним, а являє собою комплекс (систему) суб'єктивних прав, які реалізуються через відповідні норми трудового права. Таким чином, ідеться про складне (інтегративне) суб'єктивне трудове право, що виступає одним із центральних елементів системи трудових прав людини.

Право на справедливі умови праці вважається комплексним тому, що воно не зводиться до однієї окремої правомочності працівника. Його зміст охоплює сукупність взаємопов'язаних елементів, які разом забезпечують гідне та безпечне існування людини у сфері праці. Саме поєднання цих елементів і надає йому комплексного характеру.

По-перше, це право включає економічний компонент: справедливу винагороду за працю, оплату, достатню для працівника та його сім'ї, рівну оплату за працю рівної цінності, захист від необґрунтованих відрахувань та затримок заробітної плати. Такі положення впливають, зокрема, з міжнародних стандартів ООН і МОП.

По-друге, воно містить організаційно-часовий компонент: розумну тривалість робочого часу, обмеження надурочної праці, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічну оплачувану відпустку, оплачувані святкові дні. Без належного режиму праці та відпочинку навіть висока заробітна плата не означає справедливих умов праці.

По-третє, важливим складником є безпековий компонент: здорові, безпечні та гігієнічні умови праці, запобігання виробничим ризикам, належні засоби захисту, навчання з охорони праці, реагування на небезпеки. Це прямо впливає зі ст. 31 Хартії основних прав ЄС.

По-четверте, право на справедливі умови праці має соціально-захисний компонент: особливий захист вразливих категорій працівників, недопущення

дискримінації, повагу до гідності працівника, захист від приниження, домагань чи примусу.

По-п'яте, воно включає процедурний компонент: можливість вимагати дотримання цих стандартів, звертатися до суду, органів нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, отримувати відшкодування у разі порушення.

Отже, комплексність права на справедливі умови праці полягає в тому, що воно об'єднує матеріальний, організаційний, безпековий, соціально-захисний і процедурний елементи. Порушення будь-якого з цих елементів може означати порушення права на справедливі умови праці загалом. Саме тому в сучасному трудовому праві його розглядають як багатоскладове, інтегроване суб'єктивне трудове право працівника.

Суб'єктами права на справедливі умови праці (права на справедливі та сприятливі умови праці) є працівники, оскільки саме про них згадується у наведених вище статтях міжнародно-правових актів.

Термін «працівник» не визначений у чинному КЗпП України. На законодавчому рівні поняття працівника закріплене у низці законів України, зокрема, абзаці п'ятому ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року №4312-VI [153]. Ідеться про фізичну особу, яка за трудовим договором (контрактом) працює на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності або у фізичної особи, яка використовує найману працю відповідно до законодавства.

Суб'єктом права на справедливі умови праці є працівник, тобто фізична особа, яка може бути громадянином України, іноземним громадянином або особою без громадянства.

З урахуванням цього право на справедливі умови праці є індивідуальним трудовим правом. Воно не є колективним трудовим правом, оскільки його суб'єктами не можуть бути колективні суб'єкти трудового права (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.). Це право пов'язане з

індивідуальними потребами та інтересами працівника, здійснюється працівником особисто, тобто представництво у даному випадку не застосовується.

Право на справедливі умови праці є регулятивним трудовим правом, враховуючи поділ правовідносин у загальній теорії права на регулятивні та охоронні.

В індивідуальних трудових правовідносинах право на справедливі умови праці є відносним правом, оскільки забезпечується відповідними юридичними обов'язками роботодавця.

Окремі права у структурі права на справедливі умови праці є майновими, деякі – особистими немайновими.

Таким чином, право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право має такі юридичні властивості: воно належить до соціальних прав; є позитивним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом (не може бути колективним трудовим правом і виключає представництво), в індивідуальних трудових правовідносинах є відносним правом; містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

1.3. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці

У сучасній доктрині трудового права все частіше право на справедливі умови праці розглядається в тісному взаємозв'язку з концепцією гідної праці (Decent Work), розробленою Міжнародною організацією праці та визнаною на рівні ООН. Проблематика гідної праці досліджується такими вітчизняними вченими, як Л.П. Амелічевою [2; 3], В.В. Жернаковим [40; 41], І.П. Жигалкіним [42; 43] А.С. Литвиненко [112], І.С. Сахарук [180; 181; 183], К.А. Севост'яною [184], М.В. Панченко [131], Р.І. Шабановим [218] та іншими представниками науки трудового права.

Концепція гідної праці виступає інтегративною моделлю, що поєднує економічні, соціальні та правові аспекти зайнятості та відображує перехід від вузько формального розуміння трудових прав до комплексної оцінки якості праці. У зв'язку з цим науковий аналіз взаємозв'язку права на справедливі умови праці та концепції гідної праці має як теоретичне, так і прикладне значення.

Право на справедливі умови праці тісно взаємопов'язане з концепцією гідної праці. Зазначена концепція була офіційно сформульована Міжнародною організацією праці в 1999 році в рамках доповіді Генерального директора Хуана Сомавії [191]. В подальшому вона отримала широке визнання на міжнародному рівні і стала центральним елементом політики МОП.

Відповідно до визначення МОП гідна праця – це продуктивна робота для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності [61]. Загалом, праця вважається гідною, коли вона забезпечує справедливий дохід, гарантує стабільну форму зайнятості та безпечні умови праці.

Гідна праця означає: працю, яка забезпечує людську гідність; наявність справедливих і безпечних умов праці; участь працівників у прийнятті рішень; захист від соціально-економічних ризиків. Отже, гідна праця – це не окреме право, а інтегрована концепція, що об'єднує систему трудових прав і гарантій.

Таким чином концепція гідної праці виходить за рамки традиційного розуміння зайнятості та охоплює якісні параметри трудової діяльності.

Найважливішим етапом інституалізації концепції гідної праці стало включення її до Цілей сталого розвитку ООН [22]. Ціль 8 прямо передбачає: забезпечення повної та продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх. При цьому гідна праця розглядається як: інструмент боротьби з бідністю; фактор економічного зростання; умова соціальної стабільності.

У сучасних дослідженнях зарубіжних учених (J. Rantanen, F. Muchiri and S. Lehtinen та ін. [39]) акцентується увага на необхідності інтеграції концепції гідної праці в економічну політику держави.

МОП підкреслює, що гідна праця є «основою соціальної справедливості» [62] і ключовим елементом глобальної політики розвитку. Реалізація концепції гідної праці є найважливішим елементом сталого розвитку.

Гідна праця включає не тільки юридичні гарантії, але й соціально-економічні параметри якості зайнятості.

МОП виділяє чотири ключових елементи (або «стовпи») гідної праці:

1. Створення робочих місць (employment creation);
2. Права в сфері праці (rights at work);
3. Соціальний захист (social protection);
4. Соціальний діалог (social dialogue).

Ці елементи утворюють комплексну систему, спрямовану на забезпечення сталого і справедливого розвитку трудових відносин. Особливе значення має взаємозв'язок зазначених елементів: створення робочих місць без дотримання прав працівників не забезпечує гідної праці; соціальний захист без зайнятості не гарантує сталого розвитку; відсутність соціального діалогу знижує ефективність правового регулювання.

Незважаючи на широке визнання концепції гідної праці, у сучасному світі праці її реалізація стикається з низкою проблем. По-перше, варто відзначити зростання нестандартної зайнятості. Гіг-економіка та платформна зайнятість часто не забезпечують належного рівня соціального захисту. По-друге, відбувається цифровізація праці. Автоматизація і використання штучного інтелекту змінюють структуру зайнятості та ставлять під питання традиційні гарантії трудових прав. По-третє, має місце нерівність на ринку праці. Зберігаються гендерні та соціальні диспропорції в оплаті праці та доступі до зайнятості. По-четверте, існує проблема тіньової економіки. У низці країн праця значної частини населення залишається поза правовим регулюванням.

Основні напрями розвитку концепції гідної праці варто пов'язати з посиленням соціального захисту працівників, адаптацією трудового законодавства до цифрової економіки, розвитком міжнародних стандартів праці,

впровадженням індикаторів якості зайнятості. Особливого значення набуває ідея «людиноцентричної» економіки, в якій праця розглядається як ключовий фактор соціального благополуччя.

У науковій літературі концепція гідної праці розглядається у декількох аспектах. Так, І.С. Сахарук визначає її як «частину державної політики, що спрямована на реалізацію соціальної функції держави» [183, с. 239]. На думку вченої, мета концепції гідної праці в сучасний період полягає у забезпеченні продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки [183, с. 239].

Інші вчені розглядають концепцію гідної праці як правовий принцип, а саме «фундаментальний принцип трудового права, що визначає зміст і спрямованість правового регулювання умов праці на всіх рівнях – від міжнародного до індивідуально-договірного» [112, с. 186].

Учені досліджують механізми реалізації гідної праці в контексті реформування трудового законодавства. Так, М.В. Панченко у своїй дисертації детально досліджує правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців [131].

У науці існують й інші підходи до розуміння концепції гідної праці. На нашу думку, на особливу увагу заслуговують наукові дослідження зазначеної концепції в аспекті забезпечення прав у сфері праці як її складової. Так, К.А. Севост'янова слушно висновує, що в основі сучасного розуміння проблематики правового регулювання та перспектив розвитку основних трудових прав працівників має лежати важлива парадигма гідної праці, яка є ключовим елементом сталого розвитку [184, с. 242].

Значення концепції гідної праці для забезпечення трудових прав полягає в тому, що вона є фундаментальною основою для забезпечення цих прав, перетворюючи працю з простого заробітку на інструмент соціальної справедливості, безпеки та людської гідності. Комітет ООН з економічних,

соціальних і культурних прав у Зауваженні загального порядку №23 (2016) про право на справедливі та сприятливі умови праці прямо розглядає це право як центральний елемент захисту людської гідності у сфері праці [21].

Концепція гідної праці має системоутворююче значення для забезпечення трудових прав, тому що вона пов'язує окремі права працівника в єдину практичну модель праці, що ґрунтується на людській гідності, свободі, рівності, безпеці та справедливій винагороді. МОП розглядає гідну працю як зайнятість, що забезпечує як сам факт роботи, так й її якість, соціальну захищеність і можливість брати участь у рішеннях, які стосуються працівника.

Перше значення концепції гідної праці для забезпечення трудових прав полягає в тому, що вона переводить трудові права із формально-юридичної площини у змістовну. Недостатньо тільки проголосити право на працю або право на справедливі умови праці, концепція гідної праці показує, що ці права мають забезпечуватися через реальні гарантії: безпечні умови праці, справедливую оплату, соціальний захист, недопущення дискримінації, свободу об'єднання і соціальний діалог. В цьому сенсі гідна праця виступає практичним стандартом реалізації трудових прав.

Друге значення полягає в тому, що концепція гідної праці об'єднує основні елементи трудових прав у чотири опори: зайнятість, права у сфері праці, соціальний захист і соціальний діалог. Завдяки цьому вона допомагає розглядати трудові права не ізольовано, а як взаємопов'язану систему. Наприклад, право на оплату праці не може бути повноцінно реалізовано, зокрема, без захисту від незаконного звільнення, без безпечного робочого середовища та без механізмів колективного представництва працівників. Це означає, що право на справедливі умови праці розглядається не ізольовано, а як елемент комплексної системи трудових прав. І як наслідок, справедливі умови праці неможливі без державної політики зайнятості, ефективної системи соціального захисту, функціонування інститутів соціального діалогу.

Третє значення полягає в тому, що гідна праці слугує критерієм якості державної політики у сфері зайнятості та праці. За її допомогою можна оцінювати, чи забезпечує держава не просто зайнятість як таку, а саме таку зайнятість, яка є сумісною з міжнародними стандартами прав людини. Тому концепція гідної праці використовується як орієнтир при розробці актів трудового законодавства, програм зайнятості, систем охорони праці, механізмів колективно-договірного регулювання і соціального страхування, інтегрується в стратегії сталого розвитку. У результаті право на справедливі умови праці отримує механізми реалізації, а не залишається декларацією.

Четверте значення проявляється в тому, що концепція гідної праці пов'язує трудові права з правами людини. У доповідях ООН з прав людини прямо зазначається, що права людини та трудові права невіддільні один від одного; трудові права – це права людини, а здатність здійснювати ці права на робочому місці – запорука того, що працівники зможуть скористатися і безліччю інших своїх прав – економічних, соціальних, культурних, політичних та інших. Отже, трудові права в рамках концепції гідної праці розглядаються не як другорядні соціальні пільги, а як частина базового правового статусу особистості.

П'яте значення полягає в тому, що зазначена концепція спрямована на попередження трудової експлуатації та «дефіциту гідної праці». МОП використовує цей підхід для виявлення таких проблем, як небезпечна робота, нестабільний дохід, неформальна зайнятість, відмова у правах, гендерна нерівність і відсутність соціального захисту. Тим самим концепція гідної праці виконує не тільки нормативну, а й діагностичну функцію, так як показує, де саме трудові права порушуються або реалізуються неповністю.

Нарешті, концепція гідної праці має стратегічне значення, оскільки включена у міжнародний порядок денний сталого розвитку, зокрема, як вже відзначалося, у Ціль сталого розвитку №8. Це означає, що забезпечення трудових прав розглядається сьогодні не тільки як питання внутрішньодержавного

трудового законодавства, а й як умова соціального розвитку, скорочення бідності та зменшення нерівності.

Таким чином, концепція гідної праці є важливою тим, що виступає одночасно ціннісною основою трудових прав, міжнародним стандартом їхнього змісту, критерієм ефективності державної політики у сфері праці, механізмом захисту працівника від експлуатації та соціальної вразливості.

Концепція гідної праці має ключове методологічне і нормативне значення для забезпечення права на справедливі умови праці. Її значення проявляється у кількох взаємопов'язаних аспектах. Концепція гідної праці формує змістовне наповнення права на справедливі умови, проголошеного у міжнародно-правових актах: ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 ЄСХ (п), ст. 31 Хартії основних прав ЄС. Закріплені у цих актах елементи права на справедливі умови праці у вигляді мінімальних стандартів, які включають справедливую оплату, рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, рівні можливості просування, розумне обмеження робочого часу, відпочинок, дозвілля і оплачувані відпустки, захист від дискримінації та повагу людської гідності працівника. Таким чином, право на справедливі умови праці виступає не абстрактним, а конкретизованим міжнародним стандартом.

Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці співвідносяться як юридична основа і більш широка соціально-трудова модель. Концепція гідної праці, розроблена МОП, шире за обсягом права на справедливі умови праці. Як уже відзначалося, МОП визначає гідну працю через можливість жінок і чоловіків отримувати продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, безпеки і людської гідності. Концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці. У класичному розумінні це право обмежувалося оплатою праці, умовами безпеки, робочим часом і часом відпочинку. Концепція розширює його, включаючи до нього недискримінацію, повагу до людської гідності працівника, баланс між роботою і особистим життям, захист в умовах нестандартної зайнятості (платформна робота, дистанційна робота та ін.).

Ключове значення концепції гідної праці полягає в тому, що вона розглядає працю не тільки як економічну категорію, а й як соціально-правовий інститут, пов'язаний з гідністю особистості. Отже, право на справедливі умови праці стає інструментом забезпечення людської гідності працівника, а не тільки стандартом умов праці.

Взаємозв'язок між правом на справедливі умови праці як суб'єктивним трудовим правом та концепцією гідної праці має системний і взаємодоповнюючий характер. По-перше, проголошене у міжнародно-правових актах право на справедливі умови праці є складовою нормативного ядра гідної праці. Без справедливої оплати, обмеження робочого часу, охорони праці, відпочинку і захисту гідності на робочому місці сам термін «гідна праця» стає декларативним. Саме тому в європейській системі захисту соціальних прав право на справедливі умови праці конкретизується через зобов'язання держави забезпечувати розумну тривалість робочого дня і тижня, оплачувані святкові дні, щорічну відпустку і додаткові гарантії для працівників на небезпечних роботах.

По-друге, концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці. Якщо зазначене право відповідає в основному на запитання, якими мають бути умови праці, то гідна праця додатково відповідає на запитання, чи є у людини доступ до зайнятості, чи захищений працівник від соціальних ризиків, чи може брати участь у колективних переговорах, у прийнятті рішень роботодавцем. Інакше кажучи, гідна праця охоплює не тільки якість умов на робочому місці, а й інституціональне середовище, в якому ці умови формуються.

По-третє, право на справедливі умови праці та гідну працю об'єднує категорія людської гідності. У міжнародних джерелах справедливі умови праці розглядаються не просто як набір технічних стандартів, а як гарантія поваги особистості працівника. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав у Зауваженні загального порядку №23 (2016) про право на справедливі та сприятливі умови праці прямо розглядає це право як центральний елемент

захисту людської гідності у сфері праці [21]. Аналогічно МОП пов'язує гідну працю з людською гідністю як базовою цінністю всієї трудової політики. У частині першій ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС прямо закріплене право кожного працівника на умови праці, що поважають його здоров'я, безпеку і гідність.

По-четверте, право на справедливі умови праці є одним із критеріїв оцінки того, чи є праця гідною на практиці. Якщо праця формально існує, але супроводжується небезпечним середовищем, надмірною тривалістю робочого часу, дискримінацією в оплаті, відсутністю відпочинку або нестабільністю зайнятості, то така праця не відповідає стандарту гідної праці. Звідси випливає, що гідну працю не можна звести тільки до факту зайнятості, зайнятість має бути якісною і забезпеченою правовим захистом. Таким чином, концепція гідної праці виступає інструментом оцінки реально існуючих умов праці, чи є ці умови формально законними, але фактично несправедливими або відповідають міжнародним стандартам.

По-п'яте, для держави концепція гідної праці слугує стратегічною рамкою, а право на справедливі умови праці – правовим орієнтиром і предметом юридичних гарантій. Інакше кажучи, гідна праця задає направлення державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, а право на справедливі умови праці дозволяє переводити цей напрям у конкретні зобов'язання держави, роботодавця та механізми захисту працівника.

Право на справедливі умови праці є обов'язковим правовим компонентом концепції гідної праці, а концепція гідної праці є більш широкою доктринальною і програмною конструкцією, що поєднує це право із зайнятістю, соціальним захистом і соціальним діалогом. Тому між зазначеними категоріями існує не тільки зовнішній, але й внутрішній зв'язок: без справедливих умов праці немає гідної праці, а сама ідея гідної праці надає праву на справедливі умови праці більш широкий соціальний сенс.

Концепція гідної праці виконує системоутворюючу функцію, виступає теоретичною і практичною основою, що забезпечує зміст і реалізацію права на справедливі умови праці. Без концепції гідної праці зазначене право залишається формально закріпленим, але не отримує достатніх механізмів реалізації та оцінки. З урахуванням цього можна стверджувати, що концепція гідної праці є ключовим міжнародно-правовим інструментом забезпечення права на справедливі умови праці.

Взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці можливо також розкрити через співвідношення окремого і загального. Право на справедливі умови праці – конкретне суб'єктивне право, а гідна праця – це узагальнююча концепція, що включає зазначене право як один із ключових елементів. Інакше кажучи, право на справедливі умови праці виступає юридичним інструментом реалізації концепції гідної праці на рівні індивідуальних трудових правовідносин.

Функціональний взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці пов'язаний з нормативною, гарантійною та оцінною функціями. Нормативна функція полягає в тому, що концепція гідної праці є орієнтиром для правотворчої діяльності, впливає на формування міжнародних стандартів, а право на справедливі умови праці виступає формою юридичного закріплення цих стандартів, трансформує абстрактні принципи у конкретні правові вимоги.

Гарантійна функція означає, що гідна праця визначає мінімальні соціальні стандарти, а право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право забезпечує можливість їх примусової реалізації у разі недотримання (у судовому порядку, інших формах захисту).

Оціночна функція пов'язується з тим, що гідна праця використовується як критерій оцінки державної політики, індикатор якості трудових відносин. Своєю чергою рівень реалізації права на справедливі умови праці виступає практичним показником досягнення рівня гідної праці.

Співвідношення права на справедливі умови праці та концепцію гідної праці можна також визначити на мікрорівні та макрорівні. Мікрорівнем у цьому випадку є індивідуальні трудові правовідносини, а макрорівнем – державна політика і міжнародні стандарти. Право на справедливі умови праці являє собою конкретні правомочності працівника, а концепція гідної праці є системною метою регулювання трудових відносин.

Таким чином, право на справедливі умови праці є ключовим елементом механізму реалізації концепції гідної праці. Через систему суб'єктивних трудових прав забезпечується практичне втілення принципів гідної праці, що дозволяє розглядати право на справедливі умови праці не ізольовано, а як структурний компонент глобальної моделі регулювання трудових відносин, зорієнтованої на захист людської гідності працівника.

Право на справедливі умови праці є структурним компонентом концепції гідної праці та одночасно її нормативною основою. Концепція гідної праці являє собою сучасну інтегративну модель, яка розширює зміст цього права, вона виступає розширеною моделлю реалізації права на справедливі умови праці.

У співвідношенні зазначених категорій доцільно виділяти такі аспекти: 1) нормативний аспект – право на справедливі умови праці закріплено у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства; 2) соціально-економічний аспект: концепція гідної праці доповнює правову складову економічними та соціальними критеріями якості праці; 3) інституціональний аспект – реалізація обох категорій забезпечується через діяльність міжнародних організацій, насамперед, МОП, регіональних організацій (Рада Європи, Європейський Союз), відповідні органи держав-членів.

Таким чином, концепція гідної праці є важливою тим, що виступає одночасно ціннісною основою трудових прав, міжнародним стандартом їхнього змісту, критерієм ефективності державної політики у сфері праці, механізмом захисту працівника від експлуатації та соціальної вразливості.

Проголошене у міжнародно-правових актах право на справедливі умови праці є складовою нормативного ядра гідної праці; концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці; право на справедливі умови праці та гідну працю об'єднує категорія людської гідності; право на справедливі умови праці є одним із критеріїв оцінки того, чи є праця гідною на практиці; для держави концепція гідної праці слугує стратегічною рамкою, в право на справедливі умови праці – правовим орієнтиром і предметом правових гарантій.

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ

2.1. Право на безпечні та здорові умови праці як елемент права на справедливі умови праці

Право на безпечні та здорові умови праці займає ключове місце в системі трудових прав людини і у сучасній міжнародно-правовій доктрині розглядається як обов'язковий складовий елемент більш широкого права на справедливі умови праці. Таке розуміння прямо закріплене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, в якій серед складових права на справедливі та сприятливі умови праці спеціально передбачені безпечні та здорові умови праці. Тим самим Пакт виходить із того, що справедливість умов праці не може зводитися тільки до справедливої оплати, розумної тривалості робочого часу, праву на відпочинок і захисту гідності працівника, а обов'язково включає запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням та іншим загрозам життю і здоров'ю працівника. Таким чином, безпечні та здорові умови праці виступають не факультативним доповненням, а базовим, первинним компонентом, без якого реалізація інших аспектів справедливих умов праці стає неможливою.

На європейському рівні аналогічна конструкція закріплена у ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка покладає на держави обов'язок формувати, здійснювати та періодично переглядати узгоджену національну політику у сфері охорони праці, спрямовану на запобігання нещасним випадкам та пошкодженню здоров'я, пов'язаним з роботою, а також забезпечувати контроль за застосуванням. У цьому випадку йдеться не лише про проголошення індивідуального права працівника, а й про позитивний обов'язок держави вибудовувати цілісну систему профілактики, моніторингу та правозастосування. Особливо важливо, що Рада Європи в офіційних

роз'ясненнях до ст. 3 наголошує на необхідності врахування не лише традиційних виробничих ризиків, а й нових загроз, пов'язаних із технологічними змінами, організаційним тиском, психосоціальними навантаженнями, стресом, насильством та домаганнями на робочому місці. Це означає, що сучасне розуміння безпечних умов праці охоплює як фізичну, так і психосоціальну безпеку працівника.

На рівні права Європейського Союзу право на здорові та безпечні умови праці проголошене у ст. 31 Хартії основних прав ЄС, в якій підкреслюється обов'язок роботодавця забезпечувати умови праці, що поважають здоров'я, безпеку і гідність працівника.

Сучасні трансформації ринку праці, включаючи цифровізацію, поширення нестандартних, гнучких форм зайнятості, платформної роботи актуалізують необхідність переосмислення змісту цього права і механізмів його забезпечення.

Актуальність проблематики забезпечення безпечних і здорових умов праці зумовлюється низкою факторів. По-перше, в Україні зберігається високий рівень виробничого травматизму і професійних захворювань, особливо в умовах воєнного стану і економічної нестабільності. По-друге, нові форми зайнятості створюють правові прогалини у регулюванні умов праці, включаючи питання відповідальності за забезпечення безпеки. По-третє, спостерігається зміщення акценту з реактивної моделі охорони праці до превентивної, що ґрунтується на управлінні ризиками.

В умовах цифровізації праці та поширення дистанційної роботи виникають нові виклики, пов'язані з оцінкою умов праці поза традиційним робочим місцем, що вимагає адаптації існуючих правових механізмів.

З урахуванням зазначеного, важливим у теоретичному і прикладному аспектах є аналіз права на безпечні та здорові умови праці як структурного елементу права на справедливі умови праці, а також виявлення особливостей його реалізації у сучасних соціально-економічних умовах.

Право на безпечні та здорові умови праці не є ізольованим елементом трудовправового статусу працівника. У міжнародно-правових актах право працівників на безпечні та здорові умови праці закріплене як базове соціальне право. Так, МОП розглядає це право як фундаментальний елемент концепції гідної праці, що включає захист життя і здоров'я працівників, запобігання професійним ризикам і створення сприятливого робочого середовища. У 2022 році право на безпечні та здорові умови праці було офіційно визнане одним із основоположних принципів і прав у сфері праці [60].

У червні 2022 року на своїй 110-й сесії Міжнародна конференція праці ухвалила рішення внести зміну до параграфу 2 Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.), зокрема включити до нього «безпечне та здорове робоче середовище» як основний принцип і основне право у світі праці, а також внести відповідні зміни до Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року та Глобального пакту про робочі місця 2009 року. Тому рішення Міжнародної конференції праці 2022 року має особливе значення для сучасного розуміння права на безпечні та здорові умови праці.

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, ухвалена 18 червня 1998 року та змінена у червні 2022 року, є вираженням зобов'язань урядів, організацій роботодавців та працівників підтримувати основні людські цінності – цінності, які є життєво важливими для соціального та економічного життя суспільства. Вона підтверджує зобов'язання, що є невід'ємною частиною членства в МОП, а саме:

- 1) свобода об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- 2) ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- 3) ефективне скасування дитячої праці;
- 4) ліквідація дискримінації у сфері зайнятості та професій;
- 5) безпечне та здорове робоче середовище.

Отже, у доповненій на 110-й сесії Міжнародної конференції праці у червні 2022 року Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці зараз закріплені не 4, а 5 зазначених принципів і прав.

Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року сприяє гідній праці на основі збалансованого підходу до виконання стратегічних завдань у чотирьох сферах: i) зайнятість; ii) соціальний захист; iii) соціальний діалог; iv) основні принципи та права у світі праці, які зараз включають «безпечне та здорове робоче середовище» [56].

У Глобальному пакті про робочі місця 2009 року визнано, що дотримання основних принципів та прав у світі праці є критично важливим для забезпечення поваги до людської гідності, а також має першорядне значення для відновлення й розвитку. Пакт (зі змінами, внесеними у 2022 році) закликає посилити пильність для забезпечення викоренення та недопущення поширення примусової праці, дитячої праці та дискримінації на робочих місцях, а також для створення безпечного та здорового робочого середовища [168].

Одночасно Конвенція МОП №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 року та Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 року були віднесені до фундаментальних конвенцій МОП. У результаті цього рішення всі держави-члени МОП, навіть ті, які не ратифікували вказані конвенції, мають зобов'язання, що впливає вже із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

Це означає якісне посилення міжнародного статусу права на безпечні та здорові умови праці: воно вже розглядається не як факультативний елемент соціальної політики, а як універсальне та базове трудове право, яке потребує визнання та послідовної реалізації всіма державами – членами МОП.

З цього впливає кілька важливих висновків. По-перше, охорона праці перестає сприйматися виключно як технічна чи виробничо-організаційна сфера.

Вона набуває чітко вираженого правозахисного змісту. По-друге, об'єктом захисту виступає як фізична недоторканність працівника, так і його психологічний стан, оскільки сучасне робоче середовище включає як фізичні, хімічні і біологічні небезпеки, так і психосоціальні ризики. Європейський комітет із соціальних прав прямо вказує, що сучасні форми зайнятості, цифровізація, організаційні обмеження та психологічні навантаження здатні породжувати стрес, насильство, агресію та домагання на роботі, що також має враховуватись у змісті права на безпечні та здорові умови праці.

Отже, зміст права на здорові та безпечні умови праці у XXI столітті значно розширився. Цьому праву кореспондує не лише обов'язок роботодавця видавати засоби індивідуального захисту, забезпечувати справність обладнання або проводити інструктаж, але й необхідність вибудовування безпечного робочого середовища, попередження професійного вигорання, недопущення надмірних навантажень, контролю впливу екстремальних температур, а також урахування ризиків, пов'язаних із цифровими технологіями та новими викликами. За даними МОП, безпека праці стикається з викликами через кліматичні зміни, включаючи надмірний тепловий вплив, який загрожує понад 70% працюючого населення. Одночасно цифровізація та штучний інтелект трансформують робочі процеси, створюючи як нові можливості, так і психосоціальні ризики [63].

На необхідності захисту трудових прав працівників в умовах зміни клімату акцентують увагу й вітчизняні науковці. Так, А.В. Бурка слушно висновує, що «зміна клімату – це не лише екологічна проблема, а й складний економічний виклик, який впливає на світову, місцеву економіку, зайнятість населення, правовий статус та здоров'я працівників» [10, с. 423].

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються відповідно до п. 4 ст. 2 ЄСХ (п) «усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики

ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки» [46].

Ці положення тісно пов'язані з нормами ст. 3 «Право на безпечні та здорові умови праці» ЄСХ (п), водночас у п. 4 ст. 2, на відміну від ст. 3, підкреслюється необхідність установаження скороченої тривалості робочого часу через стрес, пов'язаний із роботою на таких виробництвах. Слова «для працівників, зайнятих на таких роботах», залишають державам певну свободу дій при визначенні виробництв, які віднесено до категорії небезпечних або шкідливих для здоров'я.

Національне трудове законодавство відповідає положенням п. 3 ст. 2 ЄСХ (п). Пунктом 2 частини першої ст. 51 КЗпП України передбачена скорочена тривалість робочого часу – не більш як 36 годин на тиждень для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці. Постановою Кабінету Міністрів України №163 від 21 лютого 2001 року затверджено Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [132]. Цей Перелік охоплює гірничу, металургійну, хімічну, будівельну, транспортну та інші галузі, де шкідливі чинники перевищують гранично допустимі концентрації. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23 березня 2001 року №122 затверджено Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [140].

Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР передбачена додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів (ч. 1 ст.7). Постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290 затверджені Списки виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [164].

Додаткова відпустка за шкідливі і важкі умови праці надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом шкідливих виробничих факторів (хімічні, фізичні, біологічні тощо). Потрібно враховувати, що постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679 було затверджено нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290 [165].

Варто особливо підкреслити, що виконання вимог п. 4 ст. 2 ЄСХ (п) не може бути замінено збільшенням заробітної плати в якості компенсації за безпечні умови праці.

У підрозділі 1.1 уже зазначалося про закріплення в частині першій ст. 31 Хартії основних прав ЄС права працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці. Як відзначає О.М. Рим, «процес правового забезпечення здорових та безпечних умов праці, що розпочався ще у 1980-х рр., триває і сьогодні як важлива складова соціальної політики ЄС» [176, с. 406].

Значимим актом в ЄС є Європейський стовп соціальних прав, який складається з двадцятьох прав і принципів, які організовані навколо трьох тематичних розділів: Розділ I «Рівні можливості та доступ до ринку праці»; Розділ II «Справедливі умови праці»; Розділ III «Соціальний захист та інтеграція». У Розділі II міститься окремий підрозділ «Здорове, безпечне та добре адаптоване робоче середовище та захист даних», у якому закріплене право працівників на високий рівень захисту свого здоров'я та безпеки на роботі (а) і право на робоче середовище, адаптоване до їхніх професійних потреб і яке дозволяє їм продовжити свою участь на ринку праці (b) [48].

В Європейському Союзі ключовим актом у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників є Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. З цією метою «вона містить загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров'я, усунення факторів ризику та аварійних ситуацій, інформування,

консультування, збалансованої участі відповідно до національних законодавств та/або практик, підготовку працівників або їхніх представників, а також загальні настанови для запровадження зазначених принципів (ч. 2 ст. 1) [24].

Сфера застосування Директиви 89/391/ЄЕС визначена у ст. 2, згідно з частиною першою якої ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, як державних, так і приватних (промислового, сільськогосподарського, комерційного, адміністративного, сектору обслуговування, освітнього, сектору культури, сектору дозвілля та ін.). Ця Директива не застосовується у випадку неминучого конфлікту між нею та характеристиками, що властиві певним спеціальним напрямом діяльності у сфері державної служби, таким як збройні сили чи поліція, або певним спеціальним напрямом діяльності служб цивільної оборони.

До змісту Директива 89/391/ЄЕС включено чотири секції: Секція I «Загальні положення»; Секція II «Обов'язки роботодавця»; Секція III «Обов'язки працівників»; Секція IV «Інші положення». Так, відповідно до першого абзацу частини першої ст. 6 в рамках своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, у тому числі запобігання професійним ризикам, забезпечення інформування та підготовка, а також необхідної організації та засобів. Роботодавець запроваджує зазначені заходи на основі таких загальних принципів запобігання: (a) уникнення ризиків; (b) оцінка ризиків, яких неможливо уникнути; (c) подолання ризиків у джерелі їх виникнення; (d) адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров'я; (e) адаптація до технічного прогресу; (f) заміна небезпечних речовин на безпечні або менш небезпечні; (g) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов'язаних з робочим

середовищем; (h) надання пріоритету колективним заходам захисту у порівнянні з індивідуальними заходами захисту; (i) надання належних інструкцій працівникам.

На роботодавця покладено обов'язок оцінювати ризики для здоров'я та безпеки працівників, між іншим, під час вибору робочого обладнання, хімічних речовин або препаратів, що використовуються, а також під час обладнання робочих місць. Після такої оцінки та в разі необхідності запобіжні заходи та запроваджені роботодавцем методи роботи і виробництва обов'язково повинні: забезпечувати підвищення рівня захисту, яким забезпечені працівники у питанні безпеки та охорони здоров'я; бути інтегрованими в комплекс напрямів діяльності підприємства та/або установи на всіх рівнях ієрархії.

Ці та інші заходи, пов'язані з безпекою, гігієною та охороною здоров'я на роботі, не повинні, за жодних обставин, призводити до фінансових витрат з боку працівників.

Директива 89/391/ЄЕС доповнюється іншими спеціалізованими директивами у сфері охорони безпеки і здоров'я працівників, які встановлюють мінімальні вимоги для окремих ризиків, видів робіт, категорій працівників і виробничих середовищ. Їх призначення полягає в деталізації загальних принципів профілактики та управління ризиками.

Основними групами таких директив є:

1. Директиви щодо робочого місця та організації праці: Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 року щодо мінімальних вимог безпеки та гігієни праці на робочому місці (перша окрема директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [97]; Директива Ради 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці під час роботи з екранним обладнанням (п'ята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [100].

2. Директиви щодо обладнання та засобів захисту: Директива Європейського Парламенту та Ради 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009 року щодо

мінімальних вимог безпеки та гігієни праці під час використання робочого обладнання працівниками на роботі (друга окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) [31]; Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки щодо використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема директива у значенні статті 16 (1) [98].

3. Директиви щодо фізичних навантажень і ергономіки: Директива Ради 90/269/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки під час ручного переміщення вантажів, коли існує ризик, зокрема, травм спини для працівників (четверта окрема Директива у значенні статті 16 (1) [99]; Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі [96]; Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/44/ЄС від 25 червня 2002 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки стосовно впливу на працівників ризиків, що виникають внаслідок впливу фізичних агентів (вібрації) (шістнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) [28]; Директива Європейського Парламенту та Ради 2003/10/ЄС від 6 лютого 2003 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки стосовно впливу на працівників ризиків, що виникають внаслідок впливу фізичних агентів (шуму) (Сімнадцята окрема директива у значенні статті 16(1) [29]; Директива Європейського Парламенту та Ради 2006/25/ЄС від 5 квітня 2006 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки стосовно впливу на працівників ризиків, що виникають внаслідок впливу фізичних агентів (штучне оптичне випромінювання) (19-та окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) [31]; Директива Європейського Парламенту та Ради 2013/35/ЄС від 26 червня 2013 року про мінімальні вимоги до охорони здоров'я та безпеки стосовно впливу на працівників ризиків, що виникають внаслідок впливу фізичних агентів

(електромагнітних полів) (20-та окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) та про скасування Директиви 2004/40/ЄС [32].

4. Директиви щодо небезпечних речовин і біологічних факторів: Директива Ради 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними агентами на роботі (чотирнадцята окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС [107]; Директива Європейського Парламенту і Ради 2004/37/ЄС від 29 квітня 2004 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних із контактом з канцерогенами або мутагенами на місці роботи (шоста окрема Директива у розумінні статті 16(1) Директиви Ради 89/391/ЄЕС) (кодифікована версія) [27]; Директива 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом біологічних агентів на роботі (сьома окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) [25].

5. Директиви для окремих галузей діяльності: Директива Ради 92/57/ЄС від 24 червня 1992 року про впровадження мінімальних вимог безпеки та гігієни праці на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках (восьма окрема директива у значенні статті 16 (1) [102]; Директива Ради 93/103/ЄС від 23 листопада 1993 року щодо мінімальних вимог безпеки та гігієни праці на борту рибальських суден (тринадцята окрема директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [106]; Директива Ради 92/91/ЄС від 3 листопада 1992 року щодо мінімальних вимог для покращення безпеки та охорони здоров'я працівників у промисловості, що видобує корисні копалини, шляхом буріння (одинадцята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [104]; Директива Ради 92/104/ЄС від 3 грудня 1992 року про мінімальні вимоги щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників у галузях видобутку корисних копалин наземним та підземним способом (дванадцята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [105].

6. Директиви щодо окремих категорій працівників: Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми (десята окрема директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) [103].

Узагальнено ці директиви формують багаторівневу модель захисту працівника в ЄС: від безпечної організації робочого місця до контролю спеціальних виробничих ризиків і додаткових гарантій для вразливих категорій працівників. Вони встановлюють мінімальні стандарти, які держави-члени можуть посилювати у національному законодавстві.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці є предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців. Так, на дисертаційному рівні зазначене право було досліджено О.В. Шрамком [224; 225]. Учений, зокрема, аналізував юридичну природу права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці, міжнародний і зарубіжний досвід його забезпечення.

І.С. Сахарук аналізує правові основи забезпечення безпечних і здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI сторіччі [182]. Вчена, зокрема, звертає увагу на таку важливу тенденцію розвитку міжнародних стандартів з охорони праці як «зміщення акцентів в управлінні охороною праці на превентивний механізм та визначення необхідності побудови національної культури профілактики в галузі безпеки і гігієни, де принципам профілактики надається найвищий пріоритет» [182, с. 169]. Вчена також визначає взаємозв'язок між реформуванням охорони праці, сталим розвитком та концепцією гідної праці.

О.І. Баїк, В.О. Святоцька, Н.В. Стецюк, І.М. Проць та О.М. Ілюшик досліджують право на належні, безпечні та здорові умови праці в аспекті організаційно-правових гарантій забезпечення цих умов в Україні [4]. Вчені висновують, що стан реалізації права працівників на належну охорону праці в Україні не відповідає міжнародним стандартам. Заслуговує на підтримку

запропонована авторами концепція формування виробничої мікроекосистеми здорової праці, «завданням якої є створення такого виробничого середовища, яке б не мало передумов не лише для фізичних травм та захворювань, але й запобігало б психологічному стресу» [4, с. 179].

Вчені слушно звертають увагу на те, що військові небезпеки й виробничі ризики можуть взаємопідсилювати загрози умовам праці та пропонують нормувати систематичне поєднання заходів, спрямованих на безпеку та захист здоров'я працівників, та заходів цивільної безпеки. Оскільки належні, безпечні та здорові умови праці залежать від дії всіх ризиків як виробничого характеру, так і тих, що пов'язані з військовими діями, науковці пропонують «ознайомити працівника з ризиками, ступенем ймовірності їх виникнення, включаючи прогнозовані темпи та напрями їх зміни. Якщо виробнича діяльність працівника може створювати ризики для інших осіб, пропонується повідомити його про відповідальність за можливість заподіяння шкоди праву на належні, безпечні та здорові умови праці інших осіб» [4, с. 179]. Таким чином, на думку фахівців, формується «діада прав та обов'язків щодо забезпечення гарантій в умовах змінних складних ризиків значного рівня», оскільки працівник стає активним учасником гарантій забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці.

Водночас у наукових працях, присвячених дослідженню права на належні, безпечні та здорові умови праці, недостатньо приділено уваги визначенню його поняття та юридичних властивостей. У літературі можна зустріти розуміння зазначеного права як соціального. Так, К.А. Малиновська відзначає, що «право на належні, безпечні та здорові умови праці є соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою» [114, с. 383]. Таке розуміння видається занадто широким.

Право на безпечні та здорові умови праці являє собою суб'єктивне трудове право, спрямоване на забезпечення життя, здоров'я і працездатності працівника в процесі виконання трудових обов'язків. Це право має комплексний характер і

включає сукупність юридичних гарантій, організаційних заходів і технічних вимог.

У науковій літературі під безпечними умовами праці розуміється стан виробничого середовища, в якому виключається вплив небезпечних чинників чи його рівень вбирається у встановлені нормативи. Так, О.В. Шрамко пропонує закріпити в Законі України «Про охорону праці» таке визначення безпечних умов праці: «Безпечні умови праці – це умови праці, за яких виключено вплив на працівника шкідливих і небезпечних виробничих факторів або рівень їх впливу не перевищує встановлені нормативи» [223, с. 85]. У дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук О.В. Шрамко формулює більш розгорнуте поняття безпечних умов праці: «... безпечними умовами праці є ті, за яких вплив потенційно шкідливих і небезпечних виробничих чинників усунуто або рівні такого впливу мінімізовані до гранично допустимих показників за допомогою засобів індивідуального захисту, справного стану технічного оснащення, обладнання, устаткування та інструментів та ін.» [225, с. 12].

Належними умовами праці, на думку О.В. Шрамка, є ті, за яких є допустимими граничні рівні впливу на працівника пилового, вібраційно-шумового, радіаційного чинника, створення сприятливого мікрокліматичного (теплого) режиму, відповідного освітлення і психоемоційної атмосфери. При цьому працівники мають бути забезпечені засобами індивідуального захисту, справним станом обладнання, інструментів, агрегатів тощо, а також за умови підтримання їх здоров'я (забезпечення молоком, газованою солоною водою тощо), профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань (отруєнь) [225, с.13].

Гігієнічні умови праці, своєю чергою, пов'язані з відповідністю санітарно-гігієнічним нормам, включаючи параметри мікроклімату, освітлення, шуму, вібрації та хімічних факторів.

Право на безпечні та здорові умови праці слід розглядати як елемент ширшої конструкції права на справедливі умови праці. Останнє включає не

тільки безпеку та гігієну, а й справедливу оплату праці, розумну тривалість робочого часу, право на відпочинок та захист гідності працівника. Таким чином, безпека праці є базовим, первинним компонентом, без якого реалізація інших аспектів справедливих умов праці стає неможливою.

Варто підтримати точку зору О.В. Шрамка, що «поділ умов праці на належні, безпечні і здорові є умовним, позаяк усі вони є взаємопов'язаними, невіддільними, оскільки за своєю сутністю належними умовами є безпечні та здорові умови праці» [225, с. 13]. Своєю чергою, створення безпечних умов праці означає, що вони є належними і здоровими. Потрібно також відзначити, що у міжнародно-правових актах термін «належні» не застосовується до безпечних і здорових умов праці. Тому видається доцільним з частини четвертої ст. 43 Конституції України виключити термін «належні» та іменувати зазначене конституційне право як «право на безпечні та здорові умови праці».

Право на безпечні та здорові умови праці – це гарантована державою та забезпечена обов'язками роботодавця можливість працівника вимагати, користуватися і захищати такі умови виконання трудової функції, за яких усуваються або мінімізуються виробничі ризики, зберігаються життя, здоров'я і працездатність працівника, а трудовий процес організований відповідно до встановлених вимог безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я.

Таким чином, право на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника – це міра можливої поведінки працівника, спрямована на одержання, реалізацію та захист таких умов праці, які відповідають вимогам безпеки, гігієни та збереження здоров'я у процесі виконання трудових обов'язків.

У структурі права на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивного трудового права доцільно виокремити такі правомочності працівника: вимагати створення належних, безпечних і здорових умов праці; користуватися засобами колективного й індивідуального захисту, безпечним обладнанням, належно організованим робочим місцем, навчанням безпечним методам праці;

отримувати інформацію про професійні ризики, пов'язані з виконанням роботи, умови праці та заходи захисту; відмовитися від виконання роботи у разі виникнення реальної загрози життю чи здоров'ю у випадках, передбачених законом; вимагати захисту і відшкодування, якщо порушення вимог безпеки спричинило шкоду здоров'ю чи інші негативні наслідки; звертатися до компетентних органів для поновлення порушеного права.

Обов'язки роботодавця, що кореспондують зазначеному праву, включають організацію системи управління охороною праці, проведення оцінки професійних ризиків, забезпечення відповідності робочих місць встановленим стандартам та інструктажів.

Особливого значення в сучасному правовому регулюванні набуває ризико-орієнтований підхід, який передбачає перехід від формального дотримання нормативів до системного управління небезпеками на робочому місці. Цей підхід активно впроваджується на практиці Європейським агентством з безпеки та гігієни праці та підтримується рекомендаціями МОП [47]. Процес оцінки ризиків відповідно до Рамкової директиви 89/391/ЄЕС вимагає від роботодавців проводити оцінку ризиків, щоб вони могли вжити відповідних заходів для захисту безпеки та здоров'я працівників. У керівному документі оцінка ризиків описується як систематичне вивчення всіх аспектів роботи та врахування що може спричинити травму або шкоду, чи можна усунути небезпеки, а якщо ні, то які запобіжні або захисні заходи існують або повинні бути вжиті для контролю ризиків.

Слід зазначити, що право на безпечні та здорові умови праці має імперативний характер і не може бути обмежено угодою сторін трудового договору. Будь-які умови, що погіршують становище працівника порівняно із встановленими стандартами, визнаються недійсними.

Дослідження права на безпечні та здорові умови праці потребує розмежування обов'язків основних суб'єктів його забезпечення. З одного боку, це держава, на яку покладається нормативне, інституційне та контрольне

забезпечення цього права. З іншого боку, це роботодавець, який безпосередньо організує трудовий процес і зобов'язаний створити реальні умови, що виключають або мінімізують професійні ризики.

Обов'язки держави мають комплексний характер. Вони включають прийняття законів та підзаконних нормативно-правових актів у сфері охорони праці, визначення обов'язкових стандартів безпеки, створення системи державного нагляду та контролю, забезпечення розслідування нещасних випадків та професійних захворювань, встановлення відповідальності за порушення вимог охорони праці, а також формування державної політики, орієнтованої на профілактику, а не лише на реагування після настання. Такий підхід прямо впливає зі ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також з логіки актів МОП, в яких наголошується на необхідності національної системи та національної програми у сфері безпеки та гігієни праці.

Своєю чергою, обов'язки роботодавця мають більш конкретний та прикладний характер. Вони полягають у тому, щоб виявляти виробничі ризики, усувати небезпечні чинники чи знижувати їх до прийняттого рівня, організовувати безпечні технологічні процеси, забезпечувати навчання працівників, проводити інструктаж і медичні огляди, забезпечувати інформування про ризики, і навіть вживати заходів щодо нових загроз, що виникають у зв'язку з цифровізацією праці. У матеріалах МОП наголошується, що безпечне та здорове робоче середовище – це таке середовище, в якому ризики усунуто або знижено до прийняттого рівня, а профілактика вбудована в організаційну культуру підприємства.

При цьому найважливішим є принцип превентивності. Право на безпечні та здорові умови праці не може вважатися реалізованим, якщо правові норми починають діяти лише після нещасного випадку чи професійного захворювання. Його реальний зміст розкривається саме через запобігання шкоді. Звідси впливає необхідність ризикоорієнтованого управління охороною праці, регулярного перегляду стандартів безпеки, адаптації правил до нових технологій

та обов'язкового обліку найбільш вразливих категорій працівників, включаючи тимчасових працівників, працівників з нестандартною зайнятістю, осіб, зайнятих на цифрових платформах, і тих, хто піддається підвищеному психоемоційному впливу. Європейські органи з соціальних прав у новітніх висновках щодо України також розглядають питання охоплення різних категорій працівників захистом правил охорони праці та ефективності контролю за їх дотриманням.

Таким чином, юридична природа права на безпечні та здорові умови праці проявляється як у суб'єктивному праві конкретного працівника вимагати відповідних умов праці, так і в системі кореспондуючих обов'язків держави і роботодавця. Порушення цього права означає як недотримання технічних вимог виробництва, так і зазіхання на гідність працівника, його здоров'я, працездатність і можливість здійснювати трудову функцію за умов, сумісних із принципом соціальної справедливості.

Особливе місце у міжнародно-правовому механізмі забезпечення права на безпечні та здорові умови праці займає Конвенція МОП №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 року. Вона встановлює рамкову модель правового регулювання, в рамках якої держава зобов'язана проводити національну політику у сфері безпеки та гігієни праці, а роботодавці – забезпечувати, наскільки це практично можливо, безпеку робочих місць, обладнання, виробничих процесів, а також відсутність загрози здоров'ю працівників з боку хімічних, фізичних та біологічних факторів. Отже, міжнародні стандарти пов'язують право працівника на безпечні та здорові умови праці з кореспондуючими обов'язками держави та роботодавця, а сама безпека праці розуміється як результат системної організації робочого середовища, а не лише як набір окремих технічних заходів.

Із наведених міжнародних норм випливає кілька принципових положень. По-перше, безпечні та здорові умови праці є обов'язковим мінімальним стандартом справедливості у трудових відносинах. По-друге, зміст права на безпечні та здорові умови праці динамічно має адаптуватися до нових форм

зайнятості, дистанційної роботи, цифрового контролю, платформної зайнятості та посилення психоемоційних навантажень. По-третє, реалізація зазначеного права неможлива без ефективної системи превенції, контролю, навчання, інформування працівників і відповідальності роботодавця. Інакше кажучи, йдеться не просто про захист від нещасних випадків, а про формування такого робочого середовища, яке зберігає життя, здоров'я, гідність і працездатність людини.

Реалізація права на безпечні та здорові умови праці в Україні здійснюється через систему нормативно-правових актів, які включають як конституційні положення, так і акти трудового законодавства та спеціальні акти у сфері охорони праці.

У законодавстві України право на безпечні та здорові умови праці має конституційний статус. Відповідно до частини четвертої ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Вже на рівні Основного Закону це право закріплено поряд з правом на працю та правом на заробітну плату, не нижче від визначеної законом, що свідчить про цілісне сприйняття законодавцем справедливих умов праці як сукупності кількох взаємозалежних прав і гарантій. Отже, безпека праці в українському конституційному правопорядку є не вторинним технічним питанням, а самостійним соціальним благом та обов'язковим елементом гідної організації праці.

Норма частини четвертої ст. 43 Конституції України є нормою прямої дії та основою для подальшої деталізації в галузевому законодавстві. Положення частини четвертої ст. 43 Конституції України отримали розвиток у КЗпП України (глави XI, XII і XIII). Частинами першою і другою ст. 153 Кодексу передбачається, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці, а забезпечення таких умов покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу. Створення

належних, безпечних і здорових умов праці домашніх працівників покладається на сторони трудового договору.

Нормативне значення цієї статті полягає в тому, що в ній чітко визначається зобов'язана сторона: якщо працівник є носієм суб'єктивного трудового права на безпечні та здорові умови праці, то роботодавець є суб'єктом юридичного обов'язку із створення і підтримки відповідного робочого середовища. Тим самим право на безпечні та здорові умови праці отримує не декларативний, а операціональний зміст.

Спеціальним законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21 листопада 2002 року), у преамбулі якого прямо зазначається, що цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Закон системно регулює відносини у сфері охорони праці, визначає принципи державної політики в цій галузі, права та обов'язки сторін трудового договору, а також механізми контролю та відповідальності.

Стаття 13 цього Закону зобов'язує роботодавця створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, включаючи функціонування системи управління охороною праці.

Отже, відповідно до Закону роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці умови праці згідно з нормативно-правовими актами, забезпечити функціонування системи управління охороною праці, проводити інструктаж і навчання працівників, а також фінансувати заходи з охорони праці. При цьому працівник має право відмовитися від виконання роботи у випадку виникнення виробничої ситуації, що є небезпечною для його життя або здоров'я.

Таким чином, національне законодавство виходить із інституціонального розуміння охорони праці: ідеться не про разові заходи реагування, а про постійну систему організації безпеки на виробництві.

Нормативне забезпечення права на безпечні та здорові умови праці доповнюється чисельними підзаконними нормативно-правовими актами, державними стандартами і санітарними нормами, включаючи державні санітарні правила, норми і правила будівництва, а також галузеві інструкції.

Тому сукупність норм про безпечні та здорові умови праці варто розуміти як складний правовий інститут, який об'єднує конституційні гарантії, норми актів трудового законодавства і локальних актів, спеціальні вимоги охорони праці та організаційно-правові механізми їх реалізації.

Потрібно відзначити, що національне законодавство все більшою мірою демонструє відхід від вузького розуміння охорони праці як виключно промислової безпеки. Навіть у чинних нормах простежується тенденція до розширення кола ситуацій, у яких необхідно адаптувати обов'язок із забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці до конкретної форми організації праці, включаючи дистанційну, надомну, домашню роботу. Це особливо важливо в умовах цифровізації праці, коли джерела загрози здоров'ю зміщуються від традиційних виробничих ризиків до ергономічних, інформаційних, психологічних і організаційних факторів. Така трансформація відповідає і міжнародним тенденціям, про які йдеться в актах МОП, Ради Європи та Європейського Союзу.

Водночас попри формальну розвиненість нормативної бази, практика реалізації права на безпечні та здорові умови праці характеризується низкою системних проблем. По-перше, зберігається значний розрив між нормативними вимогами та фактичним станом умов праці на підприємствах. Це зумовлено як економічними чинниками (недостатнє фінансування заходів з охорони праці), так і організаційними (формальний характер впровадження систем управління охороною праці).

По-друге, спостерігається недостатня ефективність державного нагляду (контролю). Функції нагляду покладено на Державну службу України з питань праці, проте обмеженість ресурсів, мораторії на перевірки (в окремі періоди), а також вплив військового стану суттєво знижують інтенсивність та результативність наглядово-контрольної діяльності.

По-третє, значною проблемою є високий рівень тіньової зайнятості. В умовах неформальних трудових відносин працівники фактично позбавлені механізмів захисту своїх прав, включаючи право на безпечні та здорові умови праці, оскільки такі відносини не підпадають під дію трудового законодавства у повному обсязі.

По-четверте, має місце недостатній рівень правосвідомості як працівників, і роботодавців. Працівники нерідко не використовують надані ним законом механізми захисту (наприклад, право відмовитися від небезпечної роботи), а роботодавці сприймають вимоги охорони праці як формальність, ніж як обов'язковий елемент організації виробничого процесу.

Окремої уваги вимагає вплив воєнного стану, за умов якого частина підприємств функціонує в екстремальних умовах, що об'єктивно підвищує ризики для життя та здоров'я працівників. Одночасно спрощення окремих процедур державного нагляду (контролю) та зміна режиму трудових відносин (у тому числі на підставі спеціальних законів) створюють додаткові виклики для забезпечення належного рівня безпеки праці. Таким чином, реалізація права на безпечні та здорові умови праці в Україні характеризується наявністю розвиненої нормативної бази за одночасного існування суттєвих проблем правозастосування. Це свідчить про необхідність удосконалення механізмів нагляду і контролю, підвищення рівня правової культури та посилення відповідальності роботодавців за порушення вимог охорони праці.

Таким чином, формальне закріплення права на безпечні та здорові умови праці ще не означає його повного фактичного забезпечення. У сучасних соціально-економічних умовах особливої актуальності набувають питання

ефективності державного нагляду, превентивного контролю, розслідування нещасних випадків і професійних захворювань, реальної участі працівників у питаннях безпеки праці, а також адаптації правового регулювання до умов воєнного стану, релокації підприємств і поширення нестандартної зайнятості.

На підставі вище зазначеного можна виділити такі відмінності між законодавством України про охорону праці та актами ЄС про безпечні та здорові умови праці. Ключова відмінність полягає в тому, що в ЄС діє системна модель регулювання, що ґрунтується на ризикоорієнтованому підході, тоді як національна модель багато в чому зберігає нормативно-інструктивний характер (жорсткі правила замість оцінки ризиків). Для ЄС є характерним превентивний підхід до забезпечення безпечних і здорових умов праці, що базується на таких принципах: пріоритет запобігання ризикам; обов'язкова оцінка професійних ризиків роботодавцем; адаптація умов праці до працівника; участь працівників в управлінні безпекою праці. Центральне місце займає концепція оцінки ризиків, яка є обов'язком роботодавця.

В Україні існує формально-нормативний підхід до забезпечення безпечних і здорових умов праці, при якому переважають обов'язкові інструкції та стандарти, формалізовані процедури (інструктажі, журнали, перевірки), контроль за додержанням норм, а не управління ризиками. Хоча елементи ризикоорієнтованого підходу поступово впроваджуються (в тому числі в рамках євроінтеграції), вони поки не стали домінуючими. Отже, в ЄС реалізується модель управління ризиками, а в Україні – додержання встановлених норм.

Відмінними є підходи до закріплення обов'язків роботодавця. За актами ЄС роботодавець зобов'язаний проводити оцінку ризиків, усувати або мінімізувати їх, забезпечувати навчання працівників, впроваджувати систему управління охороною праці, документувати процеси та ін. Відповідальність роботодавця має проактивний характер: важливим є не тільки усунення наслідків, але й їх запобігання.

Законодавством України на роботодавця покладено обов'язки забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці, додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, проводити інструктажі та медичні огляди тощо. Однак акцент робиться на формальному виконанні вимог, недостатньо розвиненою є культура управління ризиками, відповідальність часто настає вже після нещасного випадку (постфактум), а відповідальність роботодавця за невжиття превентивних заходів не реалізується.

Варто звернути увагу на відмінності в інституціональних механізмах контролю за забезпеченням безпечних і здорових умов праці. В ЄС контроль здійснюється незалежними інспекціями праці, спеціалізованими агентствами, такими, як Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (47), через систему моніторингу і статистики. Для ЄС характерною особливістю є поєднання контролю і консультативної підтримки роботодавців. В Україні відповідний нагляд (контроль) здійснюється Державною службою України з питань праці, ресурси якої є обмеженими, перевірки не є регулярними, слабкою є профілактична функція її діяльності. При цьому в умовах воєнного стану контрольні функції цього органу було додатково звужено.

Потрібно також відзначити, що у країнах ЄС працівники мають права на участь у питаннях безпеки, відмову від небезпечної роботи, захист від репресій за повідомлення про порушення. У законодавстві України також передбачене право на відмову від небезпечної роботи, участь профспілок у зазначених питаннях, але на практиці участь працівників фактично є обмеженою, механізми зворотного зв'язку є слабо розвиненими, а профспілковий контроль часто має формальний характер.

Відповідно до частини п'ятої ст. 153 КЗпП України працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У частині другій ст. 6 Закону України «Про охорону праці» закріплена аналогічна норма, з єдиною відмінністю про зазначення небезпеки ще й для виробничого середовища. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Водночас у законодавстві окремих держав-членів ЄС закріплено більш широке коло підстав для відмови працівника від виконання дорученої роботи при здійсненні права на безпечні та здорові умови праці. Так, відповідно до частини першої ст. 159 Трудового кодексу Литовської Республіки працівник вправі відмовитися від виконання роботи за наявності загрози для його безпеки і здоров'я, а також виконувати ті роботи, безпечному виконанню яких він не був навчений, якщо не обладнані засоби колективного захисту або він сам не забезпечений необхідними засобами індивідуального захисту. Згідно з частиною другою цієї статті обґрунтована відмова працівника від роботи не може вважатися порушенням його трудових обов'язків [113].

З урахуванням законодавчого досвіду Литовської Республіки видається доцільним викласти частину п'яту ст. 153 КЗпП України та частину другу ст. 6 Закону України «Про охорону праці» в такій редакції: «Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля, виконувати ті роботи, безпечному виконанню яких його не було навчено, а також за відсутності необхідних обладнаних засобів колективного або індивідуального захисту. Обґрунтована відмова працівника від виконання дорученої роботи у таких випадках не може вважатися порушенням його трудових обов'язків».

Таким чином, право на безпечні та здорові умови праці в державах ЄС реалізується як комплексна система управління професійними ризиками,

інтегрована у діяльність організацій. В Україні зберігається переважно формально-нормативна модель, що знижує ефективність захисту працівників.

Проблеми імплементації європейських стандартів безпечних і здорових умов праці в Україні мають комплексний характер та охоплюють нормативний, інституціональний, процедурний і соціально-економічний рівні. Основними напрямками розвитку національного законодавства в цій сфері є перехід до системного управління ризиками, врахування цифровізації та нових форм зайнятості, посилення механізмів контролю і захисту прав, участі працівників у прийнятті рішень.

Адаптація законодавства України у сфері безпечних і здорових умов праці до стандартів ЄС пов'язується з імплементацією Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, як базового акту в цій сфері. У Кодексі законів про працю України, Законі України «Про охорону праці» необхідно запровадити ризикоорієнтований підхід до управління охороною праці (за аналогією з ЄС), закріпити обов'язковість регулярної оцінки професійних ризиків на підприємстві, встановити відповідальність роботодавця за невжиття превентивних заходів, розширити перелік прав працівника на відмову від виконання небезпечної роботи без негативних наслідків.

Україна в рамках Угоди про асоціацію з ЄС зобов'язалася імplementувати стандарти ЄС, включаючи впровадження ризикоорієнтованого підходу, адаптацію законодавства до вимог Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, модернізацію системи нагляду і контролю.

Кабінет Міністрів України розпорядженням від 12 грудня 2018 року №989-р схвалив Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні, яка визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи

організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі ризикоорієнтованого підходу для забезпечення імплементації стандартів ЄС [89].

Її ключова мета – перехід від формальної моделі «охорони праці» до системи запобігання професійним ризикам та імплементація Директиви 89/391/ЄЕС. Станом на 2026 рік певні елементи Концепції реалізовано, здійснено окремі організаційні та нормативні заходи, однак головна мета Концепції – створення повноцінної національної системи запобігання виробничим ризикам на основі стандартів ЄС – не досягнута, оскільки базовий закон, який мав би закріпити нову модель – проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» №10147 від 13.10.2023 [162], поданий Кабінетом Міністрів України, був прийнятий лише за основу постановою Верховної Ради України №3912-IX від 21 серпня 2024 року №3912-IX [163]. Крім того, через нестачу фінансування, повномасштабне військове російське вторгнення, економічні труднощі після 2022 року, фрагментарність реформ значна частина заходів, передбачених Планом заходів щодо реалізації Концепції, була або перенесена, або реалізована частково.

2.2. Право на справедливу винагороду як складова права на справедливі умови праці

Важливим питанням з точки зору забезпечення прав працівника є характеристика справедливої винагороди як складової більш ширшого права на справедливі умови праці. Такий підхід дає змогу поєднати економічний, правовий і соціальний виміри оплати праці: розмір винагороди, її достатність, рівність, своєчасність, прозорість критеріїв нарахування та зв'язок із гідністю працівника.

Дослідження права на справедливу винагороду є особливо важливим в умовах сучасних змін ринку праці: поширення нестандартної зайнятості, дистанційної роботи, цифрових платформ, нерівності в оплаті, інфляційного знецінення доходів і посилення соціальної вразливості працівників.

МОП зазначає, що питання динаміки реальної заробітної плати та нерівності в оплаті залишаються одними з центральних проблем глобального ринку праці. За даними Глобального звіту про заробітну плату МОП на 2024–2025 роки, питання реальних доходів та нерівності справді залишаються критичними. Хоча загальна ситуація демонструє відновлення, вона характеризується високою нерівномірністю та значними структурними проблемами [19]. МОП звертає увагу на нерівність в оплаті праці, низький рівень доходу, гендерний та структурний розрив, розрив між продуктивністю і зарплатою. Зокрема МОП відзначає, що, незважаючи на загальне зниження нерівності у двох третинах країн з 2000 року, прірва залишається величезною. У 2021 році 10% найбільш високооплачуваних працівників світу отримували близько 38% загальної суми заробітної плати, тоді як 10% найменш оплачуваних – лише 0,5%.

Отже, МОП у Глобальному звіті про заробітну плату 2024–2025 аналізує динаміку реальної заробітної плати, нерівність доходів і структурні проблеми оплати праці, що підтверджує: право на справедливую винагороду не може бути зведене лише до формального встановлення мінімальної зарплати. Воно потребує ефективних механізмів індексації, соціального діалогу, контролю за дискримінацією та узгодження оплати з вартістю життя.

Актуальність дослідження права на справедливую винагороду зумовлена також тим, що оплата праці є не лише економічною категорією, а й однією з ключових гарантій гідності працівника. У міжнародному праві вона прямо пов'язується з правом на справедливі та сприятливі умови праці: ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачається справедлива заробітна плата, рівна винагороду за працю рівної цінності та забезпечення гідного існування працівника і його сім'ї.

Справедлива винагорода виступає матеріальною основою реалізації трудових та інших соціальних прав: права на достатній життєвий рівень,

соціальний захист, недискримінацію у сфері праці, безпечні та здорові умови праці і реальну свободу вибору роботи.

У п. 1 ст. 4 «Право на справедливую винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) також закріплюється право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, а у п. 3 визнається право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності [46].

У цій роботі застосовується термін «справедлива винагорода» з урахуванням положень ст. 4 «Право на справедливую винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої), зобов'язання за пунктами 2, 3, 4 і 5 якої Україна взяла на себе відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V. Дотепер Україна не взяла на себе зобов'язання за п. 1 цієї статті, відповідно до якого «з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливую винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» [46].

Потрібно також враховувати, що у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права застосовуються терміни як «винагорода», так і «справедлива зарплата», що, вочевидь, має свідчити про тотожність цих термінів.

Право на справедливую винагороду в актах Європейського Союзу закріплене не в одному документі, а через систему установчих норм, соціальних принципів, антидискримінаційного законодавства та спеціальних актів у сфері оплати праці. Зміст зазначеного права охоплює вимоги щодо гідного рівня життя працівника, рівної оплати, прозорості винагороди та належного мінімального захисту.

Насамперед фундаментальне значення в Європейському Союзі має Хартія основоположних прав ЄС [204]. Хоча Хартія не містить окрему статтю під назвою «Право на справедливую винагороду», її положення створюють

нормативну основу такого права. Статтею 31 гарантуються кожному працівникові справедливі умови праці, що в сучасному тлумаченні охоплює і справедливу оплату праці як невід’ємний елемент таких умов праці. У ст. 20 закріплюється рівність усіх перед законом, а стаття 21 забороняє дискримінацію, що поширюється і на сферу винагороди за працю.

Другим ключовим джерелом є Європейський стовп соціальних прав [48], проголошений у 2017 році. Принцип 6 прямо визначає: працівники мають право на справедливу заробітну плату, яка забезпечує гідний рівень життя. У цьому ж принципі зазначено, що мінімальна заробітна плата має бути адекватною, встановлюватися прозоро та передбачувано, а бідність серед працюючих повинна запобігатися. Саме в Європейському стовпі соціальних прав право на справедливу винагороду отримало найбільш чітке політико-правове формулювання на рівні ЄС.

Цей принцип отримав розвиток у Директиві (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі [34]. Директива (ЄС) 2022/2041 не встановлює єдину мінімальну зарплату для всіх держав, але зобов’язує країни-члени створити механізми, які забезпечують достатній рівень мінімальної оплати праці. Директива (ЄС) 2022/2041 вимагає враховувати купівельну спроможність, загальний рівень зарплат, продуктивність праці, умови життя та сприяти колективним переговорам. Таким чином, справедлива винагорода розглядається не лише як грошова сума, а як результат збалансованої соціально-економічної політики.

Окремим напрямом є забезпечення рівної винагороди жінок і чоловіків. Це право закріплене в ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу, згідно з частиною першою якої «кожна держава-член забезпечує застосування принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок за рівну працю або працю рівної цінності» [86], та деталізується вторинним законодавством. Сучасним прикладом є акти про прозорість оплати праці, які зобов’язують роботодавців

надавати інформацію про критерії визначення зарплати та усувати гендерний розрив в оплаті праці. Тут справедлива винагорода розуміється як однакова оплата за рівноцінну працю без дискримінації.

Також у праві ЄС право на справедливую винагороду пов'язується з принципом колективних переговорів. Європейські інституції виходять з того, що справедливий рівень оплати найкраще забезпечується тоді, коли працівники та роботодавці можуть домовлятися через колективні договори. Саме тому в сучасних актах ЄС значна увага приділяється підтримці соціального діалогу.

Отже, у праві Європейського Союзу право на справедливую винагороду закріплене комплексно: як складова справедливих умов праці; як право на гідний рівень життя; як гарантія рівної оплати без дискримінації; як обов'язок держав забезпечувати адекватну мінімальну зарплату й ефективні механізми її встановлення. Це свідчить про перехід від вузького розуміння заробітної плати до більш широкого соціального стандарту гідної праці.

У законодавстві України на конституційному та законодавчому рівнях право на справедливую винагороду не закріплене як окреме право. Хоча у чинних нормативно-правових актах передбачені не лише право особи отримувати оплату за виконану працю, а й вимоги щодо достатності, своєчасності, недискримінаційності та державного захисту такого доходу.

Статтею 43 Конституції України гарантується кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Тим самим на рівні Основного Закону поєднуються дві ключові ідеї: свобода праці та мінімальний гарантований рівень винагороди. Стаття 48 додатково пов'язує оплату праці з правом на достатній життєвий рівень, що дозволяє розглядати винагороду не лише як оплату за роботу, але й як економічну основу гідного існування людини.

Хоча термін «справедлива винагорода» прямо не використовується, конституційні норми закладають його змістовну основу через вимогу законодавчо гарантованого мінімуму та захисту прав працівника.

Центральне місце у спеціальному регулюванні займає Кодекс законів про працю України, в якому визначено загальні засади оплати праці, державні гарантії в цій сфері, обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату регулярно, заборону погіршення умов оплати праці всупереч законодавчим гарантіям, оплату праці за роботу в особливих умовах, а також засоби захисту працівника у разі порушення його прав у сфері оплати праці.

Спеціальним законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, який встановлює правові засади для забезпечення справедливої винагороди. Основна мета – гарантувати, що оплата відповідає складності, умовам праці, кваліфікації працівника та результатам його діяльності. Законом визначено поняття і структуру заробітної плати, сфери регулювання оплати праці, державні мінімальні норми і гарантії, права працівника на оплату праці та способи їх захисту [149].

Однією з основних форм реалізації права на справедливую винагороду є мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія. Вона встановлює нижню межу оплати за повністю виконану місячну або погодинну норму праці. Такий механізм покликаний запобігати експлуатації праці та гарантувати базовий рівень матеріального забезпечення працівника.

Важливим елементом справедливості є принцип рівної оплати за працю рівної цінності. Законодавство України забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема за ознаками статі, віку, походження, переконань чи іншими критеріями. Це означає, що розмір винагороди має залежати від складності роботи, кваліфікації працівника, умов праці та результатів виконаної роботи, а не від особистих характеристик особи.

Не менш важливою складовою є прозорість і своєчасність виплати заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний при кожній виплаті надавати

інформацію про нарахування та утримання, Законодавством встановлюється обов'язкову періодичність виплати заробітної плати та передбачається відповідальність за затримку. Отже, справедлива винагорода – це не лише належний розмір оплати, а й її отримання у визначені строки.

Вагому роль у забезпеченні права на справедливую винагороду відіграють акти соціального діалогу: колективні угоди і договори, в яких можуть встановлюватися більш сприятливі умови оплати праці порівняно з мінімальними державними нормами і гарантіями.

Отже, у законодавстві України елементи права на справедливую винагороду закріплено комплексно: як конституційна гарантія; як система державних мінімальних гарантій; як обов'язок забезпечувати рівну, достатню та своєчасну оплату праці. Саме через таке багаторівневе регулювання це право виступає однією з ключових гарантій соціальної держави.

Право на справедливую винагороду є одним із основних трудових прав, оскільки забезпечує матеріальні умови існування працівника, підтримання гідного рівня життя та соціальну стабільність. У європейському правовому просторі його нормативне закріплення здійснюється насамперед у Європейській соціальній хартії (переглянутій) і Хартії основних прав ЄС, тоді як в Україні – у зазначених вище актах.

Європейські стандарти права на справедливую винагороду об'єднуються у два ключові блоки стандартів:

1. Стандарти Ради Європи, закріплені у ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої), де акцент зроблено на винагороді, яка забезпечує достатній життєвий рівень, підвищеній оплаті надурочної роботи та рівній оплаті жінок і чоловіків, обмеженні утримань із заробітної плати;

2. Стандарти Європейського Союзу, у яких увага зосереджена на адекватності мінімальної заробітної плати, прозорості умов оплати, колективно-договірному регулюванні та ефективному захисті працівника.

Порівняльно-правовий аналіз дозволяє встановити ступінь відповідності актів національного законодавства європейським стандартам права на справедливу винагороду та визначити напрями подальшої гармонізації.

Насамперед слід зазначити, що зміст ст. 4 «Право на справедливу винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) охоплює декілька взаємопов'язаних правомочностей: право працівників на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право на підвищену оплату за роботу в надурочний час; право чоловіків і жінок на рівну оплату за працю рівної цінності; право на розумний строк попередження про звільнення; право на обмеження утримань із заробітної плати. Таким чином, європейські стандарти розглядають справедливу винагороду не лише як суму заробітку, а як комплексну систему економічних і правових гарантій працівника.

Порівнюючи стандарти Ради Європи та акти національного законодавства в цій сфері, можна виокремити кілька спільних рис. По-перше, і норми ЄСХ (п), і норми законодавства України визнають обов'язок держави забезпечувати мінімальні стандарти оплати праці. У ЄСХ (п) це виражено через критерій «винагороди, яка забезпечує працівникам і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень», у законодавстві України – через інститут мінімальної заробітної плати.

По-друге, обидві системи передбачають захист від дискримінації в оплаті праці. Принцип рівної оплати за працю рівної цінності відображений у міжнародних стандартах та знайшов відображення у трудовому законодавстві України та актах про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.

По-третє, визнається необхідність підвищеної оплати за роботу в особливих умовах, зокрема за роботу в надурочний час, роботу у святкові дні чи нічні години.

По-четверте, встановлюється обмеження відрахувань із заробітної плати.

Водночас існують і суттєві відмінності. Європейська соціальна хартія (переглянута) використовує матеріальний критерій достатнього життєвого рівня працівника та його сім'ї, тобто оцінює справедливість винагороди за соціальним

результатом. Законодавство України переважно спирається на формально встановлений мінімальний розмір оплати праці. Це означає, що навіть дотримання законодавчого мінімуму не завжди гарантує досягнення стандарту «достатнього життєвого рівня працівника та його сім'ї», особливо в умовах інфляції, воєнного стану чи регіональних диспропорцій вартості життя.

Друга відмінність полягає у способах контролю за дотриманням права на справедливую винагороду. У системі Ради Європи важливу функцію виконує Європейський комітет з соціальних прав, який оцінює відповідність національного законодавства положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої). В Україні контроль реалізується через судовий захист, діяльність органів державного нагляду (контролю), а також механізми колективно-договірного регулювання. Однак ефективність цих інструментів залежить від інституційної спроможності держави та практичного виконання рішень.

Третя відмінність стосується своєчасності виплати заробітної плати. Для України традиційно актуальними залишаються питання заборгованості із заробітної плати, компенсації затримок та неплатоспроможності роботодавців. У європейських стандартах своєчасність виплати розглядається як невід'ємний елемент справедливої винагороди, оскільки прострочення виплат фактично нівелює саме право працівника на оплату праці.

Окремої уваги заслуговує питання гендерної рівності. Статтею 4 ЄСХ (п) прямо гарантується рівна оплата чоловіків і жінок за працю рівної цінності, що відповідає сучасним антидискримінаційним підходам. У законодавстві України також передбачається цей принцип, однак на практиці проблема гендерного розриву в оплаті праці потребує подальшого подолання через прозорість оплати, доступ до керівних посад і ефективні механізми доказування дискримінації.

З урахуванням викладеного можна дійти висновку, що у законодавстві України загалом закріплюються основні елементи права на справедливую винагороду, передбачені ст. 4 ЄСХ (п). Водночас рівень деталізації та фактичної реалізації цього права ще не повною мірою відповідає європейському

соціальному стандарту. Подальше зближення потребує вдосконалення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати відповідно до реальної вартості життя, посилення гарантій своєчасної виплати заробітної плати, розвитку антидискримінаційних механізмів і зміцнення системи державного нагляду (контролю). Саме за таких умов право на справедливу винагороду набуде не лише декларативного, а й реального змісту для працівника в Україні.

Актуальним питанням сьогодення є питання про відповідність законодавства України стандартам Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю. Для України, яка має статус держави-кандидата на вступ до ЄС, питання відповідності національного законодавства цим стандартам має не лише соціальне, а й інтеграційне значення.

Право на справедливу винагороду за працю в Європейському Союзі сформувалося як комплексний соціально-трудоий стандарт, що охоплює не лише формальну виплату заробітної плати, але й вимоги до її достатності, рівності, прозорості, своєчасності та ефективних засобів правового захисту.

Як уже відзначалося, у системі стандартів ЄС щодо справедливої винагороди на рівні первинного права ЄС засадниче значення має ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу, яка закріплює принцип рівної оплати чоловіків і жінок за рівну працю або працю рівної цінності. Додатково Європейський стовп соціальних прав проголошує право працівників на справедливу заробітну плату, що забезпечує гідний рівень життя. Хоча питання заробітної плати переважно належить до компетенції держав-членів, ЄС встановлює мінімальні стандарти та механізми координації.

Сучасна модель права ЄС у цій сфері ґрунтується передусім на двох ключових актах:

1. Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі. Вона не встановлює єдину мінімальну зарплату для всіх країн, але вимагає: забезпечення адекватності мінімальної оплати; використання чітких критеріїв її визначення;

регулярного перегляду; посилення колективних переговорів; охоплення працівників системою захисту.

2. Директива (ЄС) 2023/970 Європейського Парламенту та Ради від 10 травня 2023 року про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності для чоловіків і жінок шляхом механізмів прозорості оплати праці та забезпечення дотримання. Ця Директива спрямована на реалізацію принципу рівної винагороди та передбачає: право працівника знати критерії формування зарплати; заборону приховування інформації про оплату; обов'язок роботодавця надавати дані щодо гендерного розриву в оплаті; компенсацію потерпілим від дискримінації; перенесення тягара доказування на роботодавця у визначених випадках.

Отже, у праві ЄС справедлива винагорода означає не лише суму виплат, а й справедливі правила їх формування.

Законодавство України про оплату праці закріплює такі елементи: державну гарантію мінімальної заробітної плати; оплату праці залежно від складності роботи, умов праці, кваліфікації працівника та результатів праці; індексацію доходів у передбачених випадках; строки виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць; відповідальність за затримку виплати; заборону дискримінації у сфері праці; захист прав працівника на оплату праці.

Таким чином, базові конструкції права на справедливую винагороду в Україні вже існують, однак ступінь їх практичної реалізації та деталізації відрізняється від стандартів ЄС.

Важливе значення має здійснення порівняльно-правового аналізу законодавства України та стандартів ЄС за ключовими критеріями права на справедливую винагороду: 1) адекватність мінімальної заробітної плати; 2) рівна оплата за рівну працю; 3) прозорість оплати праці; 4) своєчасність виплати та захист від заборгованості; 5) колективно-договірне регулювання.

У ЄС акцент робиться не лише на наявності мінімальної зарплати, але й на її достатності для гідного життя працівника. Використовуються індикатори

купівельної спроможності, рівня медіанної зарплати, продуктивності праці та вартості життя.

В Україні мінімальна заробітна плата встановлюється законом про Державний бюджет. Формально гарантія існує, але механізм оцінки її достатності не має такого рівня деталізації, як у праві ЄС. Показники прожиткового мінімуму та фактичних витрат населення не корелюють із розміром мінімальної зарплати.

Отже, за критерієм адекватної мінімальної заробітної плати існує часткова відповідність між законодавством України і стандартами ЄС.

Рівна оплата за рівну працю є у праві ЄС одним із центральних принципів із розвиненими механізмами контролю та доказування. Особлива увага приділяється гендерному розриву в оплаті.

У національному законодавстві принцип заборони дискримінації закріплений у Конституції України, КЗпП України, Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року №5207-VI [154]. Однак спеціалізовані процедури виявлення непрямої дискримінації, аудиту зарплат та системної звітності розвинені значно слабше.

Таким чином, нормативна відповідність є, але інституційна та процедурна – неповні.

Що стосується прозорості оплати праці, то ЄС переходить від моделі «зарплата як внутрішня справа роботодавця» до моделі відкритості критеріїв оплати.

В Україні працівник знає умови власної оплати через трудовий договір, колективний договір, локальні нормативні акти. Проте загального права вимагати порівняльну інформацію чи отримувати стандартизовані дані щодо нерівності оплати національне законодавство прямо не забезпечує в обсязі, аналогічному Директиві ЄС 2023/970.

Тобто за критерієм прозорості оплати праці не існує повної відповідності.

Щодо своєчасності виплати та захисту від заборгованості, то законодавство України містить достатньо розвинені гарантії строків виплати заробітної плати та відповідальності роботодавця за затримку. Це одна з сильних сторін національної моделі правового регулювання.

У ЄС також існує захист прав працівників на оплату праці, у тому числі через механізми гарантування вимог у разі неплатоспроможності роботодавця.

Отже, загалом відповідність є, хоча механізми виконання потребують посилення.

І, нарешті, що стосується такого критерію, як колективно-договірне регулювання. ЄС прямо розглядає колективно-договірне регулювання як один із головних інструментів забезпечення справедливої винагороди.

В Україні колективні договори укладаються відповідно до чинного законодавства, однак реальне охоплення працівників колективними переговорами є обмеженим, а вплив профспілок у багатьох секторах знижений.

Таким чином, можна стверджувати про формальну відповідність за наявності практичних проблем.

На підставі вище зазначеного варто дійти висновку, що законодавство України в частині справедливої винагороди за працю загалом сумісне з базовими цінностями ЄС, оскільки визнає: право на оплату праці; мінімальні державні норми і гарантії; недискримінацію; обов'язок своєчасної виплати; можливість судового захисту порушеного права.

Разом із тим для більш повної відповідності законодавства України стандартам ЄС потребують розвитку такі напрями: методологія визначення адекватної мінімальної зарплати; прозорість систем оплати праці; гендерний аудит винагороди; статистична звітність роботодавців; більш ефективні засоби доказування дискримінації; посилення колективно-договірного регулювання; удосконалення нагляду (контролю) за фактичним виконанням гарантій.

Отже, стандарти Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю є більш широкими за змістом за традиційне розуміння заробітної плати як

грошової виплати. Вони охоплюють гідність працівника, соціальну достатність доходу, рівність, прозорість і реальну можливість захисту порушеного права. Законодавство України вже містить основні елементи цієї моделі, однак потребує подальшої модернізації – насамперед у частині прозорості оплати, адекватності мінімальної зарплати та антидискримінаційних процедур (зокрема, покладення тягара доказування на відповідача).

Варто відзначити, що в науковій літературі підкреслюється необхідність перенесення тягара доказування у справах про встановлення факту дискримінації. Як слушно зауважують О.Г. Серeda і К.М. Ткачук, «формальне закріплення норми, за якою роботодавець має доводити відсутність порушення принципу рівності (після наведення позивачем фактів, що дозволяють припускати дискримінацію), не підкріплене необхідними процесуальними інструментами в супутньому законодавстві. В умовах усталеної національної судової практики, що покладає тягар доведення виключно на позивача, відсутність дієвих процесуальних механізмів здатна повністю «стерилізувати» цю гарантію, залишаючи працівника у свідомо слабшій доказовій позиції» [187, с. 235].

Саме означені вище напрями становлять ключовий зміст адаптації трудового законодавства України до *acquis* ЄС у сфері забезпечення права на справедливу винагороду.

Аналіз юридичної природи права на заробітну плату через призму категорії «справедливість» здійснюється у наукових працях М.О. Пижової [133], О.Є. Костюченко [91; 93], В.І. Фрідманської [202], В.М. Божка [8], В.М. Вегери [14], К.К. Довбиш [36], Г.І. Чанишевої та О.С. Щукіна [212], Я.О. Мельника [115], К.І. Бережної [6] та ін.

У науковій літературі право на справедливу винагороду за працю переважно розглядається не лише як право на одержання заробітної плати, а й як комплексне трудове право, що поєднує достатній життєвий рівень,

недискримінацію в оплаті, прозорість оплати, захист від необґрунтованих відрахувань і зв'язок із колективно-договірним регулюванням.

У працях вітчизняних учених проблема справедливої винагороди часто пов'язується з євроінтеграцією, імплементацією стандартів Європейської соціальної хартії (переглянутої) та необхідністю переосмислення заробітної плати як засобу забезпечення гідного існування, а не лише еквівалента виконаної роботи. Основна увага у наукових дослідженнях приділяється ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Так, Н.О. Черевко обґрунтовує необхідність ратифікації Україною п. 1 статті 4 ЄСХ(п) щодо визнання права працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [214].

Теоретичні та практичні аспекти реалізації права на справедливую винагороду за працю є предметом дослідження О.Є. Костюченко. Вчена прямо пов'язує право на справедливую винагороду з міжнародними стандартами, Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони та потребою приведення українського правового регулювання у відповідність до європейських вимог [91].

О.Є. Костюченко також слушно пропонує на підставі аналізу положень міжнародно-правових актів про справедливую винагороду замінити у законодавстві України формулювання «заробітна плата, не нижче від визначеної законом», формулюванням «справедлива винагорода» [91, с. 93].

В.І. Фрідманська обґрунтовує необхідність закріплення принципу справедливості як фундаментальної основи оплати праці [202]. Авторка також пов'язує оплату праці з такими категоріями, як «гідність» і «достатній життєвий рівень». Вчена слушно доводить, що, незважаючи на відсутність прямого закріплення принципу справедливості Законі України «Про оплату праці», не означає відсутності дії зазначеного принципу на норми цього Закону. В.І. Фрідманська пропонує внести зміни до частини 7 статті 43 Конституції

України, сформулювавши її як право на «гідну та справедливу заробітну плату, яка має виплачуватися в повному обсязі, своєчасно, у встановлені законом строки» [202, с. 340.

Вагомий внесок у розробку проблематики права на справедливу оплату праці зробила М.О. Пижова [133; 134; 135; 136; 137], яка пропонує розглядати справедливість в оплаті праці у трьох аспектах: 1) вважаючи, що це ціннісна орієнтація; 2) розуміючи її як важливий елемент виробничої ситуації корпоративної культури трудового колективу; 3) як самостійний фактор мотивації праці найманих працівників [133, с. 157].

Вчена приділила увагу дослідженню юридичних гарантій реалізації права працівників на справедливу оплату праці, її державного регулювання та відповідності міжнародним стандартам. У фундаментальній монографії «Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці» (2021) авторка аналізує механізми забезпечення справедливої зарплати в Україні, визначає поняття, зміст та структуру юридичних гарантій, а також пропонує шляхи вдосконалення законодавства, зокрема, необхідність законодавчого закріплення гарантій, які забезпечують не лише виплату, а й відповідність оплати результатам праці [137].

Вчена також аналізує вплив державного регулювання на справедливу оплату праці, а саме розкриває роль держави у забезпеченні справедливості в оплаті праці через встановлення мінімальних стандартів і соціальних гарантій [136].

М.О. Пижова підкреслює значення права на справедливу оплату праці як основу соціально-економічних прав людини [135]. Аналізуючи норми конституцій зарубіжних країн, в яких закріплене право на справедливу оплату праці, вчена доходить висновку про необхідність вирішення у національному законодавстві питання справедливої оплати праці не просто на законодавчому рівні, а на конституційному рівні [133, с. 158].

К.І. Бережна пропонує внесення змін до ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати» [6, с.246].

Варто погодитись з наведеними вище висновками і пропозиціями вітчизняних науковців.

У сучасній європейській літературі проблема справедливої винагороди дедалі частіше аналізується через категорії адекватної мінімальної заробітної плати, достатнього життєвого рівня та гідної праці. Директива ЄС 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату розглядає справедливість мінімальної оплати через її адекватність у національному розподілі заробітків, розвиток колективних переговорів і реальний доступ працівників до мінімального захисту оплати праці [34].

Отже, у науковій літературі виділяються кілька ключових проблем забезпечення права на справедливу оплату праці: недостатність мінімальної заробітної плати для гідного рівня життя; слабкість колективно-договірного регулювання; гендерна та інша дискримінація в оплаті; невідповідність між формальними гарантіями і реальною купівельною спроможністю зарплати; недостатня ефективність державного нагляду (контролю); відсутність чітких правових критеріїв «справедливості» винагороди. Найбільш переконливою є позиція, за якою справедлива винагорода має розумітися як суб'єктивне трудове право працівника вимагати такої оплати, яка є недискримінаційною, своєчасною, прозорою, захищеною законом і достатньою для гідного життєвого рівня.

Для більш повного визначення права на справедливу винагороду як суб'єктивного трудового права необхідно з'ясувати критерії справедливої винагороди, виходячи з положень проаналізованих актів Ради Європи, Європейського Союзу та законодавства України.

Одними із критеріїв справедливої винагороди є критерії «гідності» та «достатності». Європейський комітет із соціальних прав у Висновках 2018 року по Андоррі зазначає, що для забезпечення гідного рівня життя у значенні статті 4 §1 Хартії мінімальна або найнижча чиста винагорода чи заробітна плата, що виплачується на ринку праці, не повинна падати нижче 60% від чистої середньої заробітної плати. Коли чиста мінімальна заробітна плата становить від 50% до 60% від чистої середньої заробітної плати, держава-учасниця повинна продемонструвати, що ця заробітна плата забезпечує гідний рівень життя [52, с.12].

У рішенні по суті колективної скарги №124/2016 Європейський комітет з соціальних прав встановив, що право працівників на справедливу винагороду лежить в основі гарантії Хартії щодо належних умов праці, які забезпечують справедливу винагороду за виконану роботу. Неналежна оплата створює «пастку бідності», що може вплинути не лише на осіб та їхні родини, але й на цілі спільноти. Неналежна оплата також є перешкодою для повноцінної участі в суспільстві, а тому служить показником соціального відчуження. У ширшому сенсі оплата, яка суттєво менша за середній заробіток на ринку праці, несумісна із соціальною справедливістю [50, с. 105].

Попри конституційну гарантію права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43 Конституції України), Україна не ратифікувала пункт 1 статті 4 ЄСХ (п) про право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

У 2016 році в межах процедури щодо неприйнятих положень Комітет постановив, що ситуація з пунктом 1 статті 4 в Україні не повністю відповідає вимогам Хартії.

Згідно з Висновками 2018 року, зобов'язання за одним пунктом були визнані сумісними з Хартією (пункт 2 статті 4), а дві інші ситуації порушували статтю 4 (пункти 3 та 4) [53, с. с. 10, 14-15].

Потрібно звернути увагу на невідповідність законодавства України положенням п. 5 ст. 4 «Право на справедливу винагороду» ЄСХ (п) в аспекті достатності заробітної плати. У п. 5 ст. 4 Хартії йдеться про відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями. У звіті Ради Європи «Україна і Європейська соціальна хартія» у квітні 2024 року зазначається, що «після всіх дозволених відрахувань заробітна плата працівників з найнижчою оплатою праці недостатня для того, щоб вони могли забезпечити себе або своїх утриманців. Гарантії, що існують для запобігання відмови працівників від свого права на обмежені відрахування із заробітної плати, є недостатніми» [226, с. 5].

Таким чином, формально законодавство України, зокрема, норми статей 127 і 128 КЗпП України, відповідають п. 5 ст. 4 ЄСХ (п), а реально не передбачають гарантій достатності заробітної плати працівників з найнижчою оплатою праці для забезпечення себе або своїх утриманців після всіх дозволених відрахувань.

Крім критеріїв гідності та достатності, з урахуванням європейських стандартів, справедлива винагорода також передбачає, що вона є законною, недискримінаційною, своєчасною, повною, прозорою, визначається з урахуванням економічних і соціальних умов держави, забезпечує рівну оплату за працю рівної цінності, підвищену оплату надурочної роботи, належний захист мінімальної заробітної плати, доступ до засобів захисту права на її одержання.

Право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право видається доцільним визначити як гарантовану державою міру можливої поведінки, що полягає у правомочностях вимагати і одержувати за виконану роботу таку винагороду, яка відповідає обсягу, якості, складності, результатам та умовам праці, є законною, повною, достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника і його сім'ї, недискримінаційною, своєчасною, прозорою, доступною для ефективного захисту у передбачених законом формах.

Як суб'єктивне трудове право воно має такі юридично значущі ознаки:

1. Належить конкретному працівникові з моменту виникнення трудових правовідносин.
2. Цьому праву кореспондує обов'язок роботодавця забезпечити справедливу оплату праці відповідно до закону, колективного договору та трудового договору.
3. Реалізується через вимоги щодо адекватності оплати, рівності, своєчасності, прозорості та захисту від необґрунтованих відрахувань.
4. Забезпечується державними гарантіями: мінімальною заробітною платою, наглядом (контролем), відповідальністю роботодавця, доступом до ефективних засобів правового захисту;
5. Має соціальну мету – збереження людської гідності працівника та запобігання експлуатації праці, матеріальне забезпечення його життя.

Конституційний Суд України в абзаці другому підпункту 6.1.1 підпункту 6.1 пункту 6 мотивувальної частини Рішення у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29.01.2008 №2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене [171].

Право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право охоплює такі основні правомочності працівника: отримувати заробітну плату не нижче встановлених державою мінімальних гарантій; претендувати на рівну оплату за

працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, на справедливую диференціацію заробітку залежно від об'єктивних характеристик праці; отримувати заробітну плату своєчасно і в повному обсязі; бути поінформованим про структуру та підстави нарахування заробітної плати; оскаржувати незаконні дії роботодавця щодо прав на оплату праці та вимагати їх відновлення у передбачених законом формах.

Суб'єктивне трудове право працівника існує лише тоді, коли йому кореспондують обов'язки іншої сторони трудового договору – роботодавця. Роботодавець зобов'язаний: нарахувати та виплатити заробітну плату своєчасно і в повному обсязі; забезпечити прозорі умови оплати праці (повідомити про розміри, порядок і терміни до початку роботи); не допускати зниження оплати праці в односторонньому порядку; здійснювати відрахування із заробітної плати у випадках і розмірах, передбачених законом.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року про стягнення заробітної плати, грошової компенсації за невикористані дні щорічної відпустки (справа №905/857/19) зазначається, що виплата заробітної плати працівнику – це обов'язок роботодавця. Аналізуючи зміст ст. 117 КЗпП України, Велика Палата висновує, що «метою такого законодавчого регулювання є захист майнових прав працівника у зв'язку з його звільненням з роботи, зокрема захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати за виконану роботу, яка є основним засобом до існування працівника, необхідним для забезпечення його життя» [142]. Велика Палата Верховного Суду зауважує, що нормами трудового законодавства не передбачено підстав для звільнення роботодавця від виплати працівникові заробітної плати у випадку наявності обставин непереборної сили. Обов'язок роботодавця виплатити працівнику заробітну плату не є відповідальністю у розумінні статті 617 ЦК України, від якої може бути звільнений роботодавець унаслідок випадку або непереборної сили.

Обов'язок роботодавця виплатити працівнику в повному обсязі всі належні суми передбачений також ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника. У

постанові Верховного Суду від 05.11.2025 у справі №717/45/25 [143] наголошується на обов'язку роботодавця своєчасно та в повному обсязі виплачувати належні працівникові суми, а також підтверджується право працівника на стягнення невикраденої заробітної плати та компенсації у вигляді середнього заробітку за час затримки остаточного розрахунку при звільненні.

Законодавство України відповідає європейським стандартам в частині доступності права на ефективний захист у разі порушення вимог до справедливої винагороди. Так, працівник має право звернутися до суду у разі затримки або невикраденої заробітної плати без обмеження строку для звернення. Потрібно відзначити, що Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України (справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат) від 11 грудня 2025 року №1-р/2025 частину першу статті 233 визнано такою, що не відповідає Конституції України (є неконституційною) в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат [173].

Працівник також має право вимагати компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою строків її виплати (ст. 94 Закону України «Про оплату праці», Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року №2050-III [150], Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року №159 [139]).

Таким чином, у структурі права на справедливую винагороду як суб'єктивного трудового права є наявними три правомочності: 1) право на власні

дії; 2) право на чужі дії (право вимагання); 3) право звертатися до уповноважених органів за захистом порушеного права (право домагання).

Потрібно також звернути увагу на те, що у 2026 році в Україні з метою реформування оплати праці обговорюються декілька законопроектів, наприклад, проект Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні» №14387, який, зокрема, передбачає перехід від тарифних сіток до грейдової системи для підвищення справедливості, особливо в державному секторі [161]. Примітно, що першим серед основних принципів оплати праці у ст. 2 законопроекту передбачений саме принцип справедливості та сформульоване його визначення.

2.3. Право на розумну тривалість робочого часу у структурі права на справедливі умови праці

Одним із ключових елементів права на справедливі умови праці в міжнародній та європейській системах трудових прав виступає вимога про встановлення розумної тривалості робочого часу (розумне обмеження робочого часу). Зазначене право проголошене у ст. 24 Загальної декларації прав людини [44], ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [126], ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ (п)) [46]. У частині другій ст. 31 Хартії основних прав ЄС передбачене право на максимальне обмеження робочого часу [204].

Окремі аспекти правової регламентації робочого часу досліджуються у наукових працях В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, Н.Д. Гетьманцевої, К.Ю. Мельника, О.М. Рим, О.Г. Середи, Г.І. Чанишевої, С.М. Черноус, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.

До аналізу проблем імплементації міжнародних і європейських стандартів робочого часу у національне законодавство в контексті забезпечення справедливих умов праці звертаються Я.В. Сімутіна [188], В.Л. Костюк та

І.І. Яцкевич [94], Л.О. Остапенко, А.В. Климчук, Д.Ю. Шевченко, В.О. Бурим [130], Д.С. Гнесний [20, с. 169] та інші науковці.

Водночас право на розумну тривалість робочого часу як елемент права на справедливі умови праці ще не було предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

Право на розумне обмеження робочого часу закріплене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права як складовий елемент більш широкого права на справедливі та сприятливі умови праці. Зазначена норма формулює обов'язок держав-учасниць забезпечувати працівникам «відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу, а також періодичні оплачувані відпустки» [126]. Тим самим зазначена норма закріплює не тільки кількісні параметри праці, а й якісні умови його здійснення, спрямовані на збереження людської гідності та здоров'я працівника.

Змістовне положення про розумне обмеження робочого часу відображує фундаментальний принцип неприпустимості надмірної експлуатації праці. У системі міжнародних трудових стандартів це положення тісно пов'язане з нормами Загальної декларації прав людини, зокрема ст. 24, що закріплює право кожного на відпочинок і дозвілля, включаючи обмеження тривалості робочого часу [44]. Таким чином, ст. 7 Пакту розвиває й конкретизує положення Загальної декларації прав людини, переводячи їх із декларативної площини в юридично обов'язкову.

Правова природа права на розумне обмеження робочого часу за ст. 7 Пакту проявляється в його двоїстому характері. З одного боку, воно виступає як суб'єктивне трудове право працівника, що забезпечує захист від надмірної тривалості праці. З іншого боку, воно являє собою об'єктивне зобов'язання держави з формування відповідної нормативної бази, включаючи норми про встановлення максимальної тривалості робочого часу, про відпочинок і відпустки. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, який здійснює контроль за реалізацією Пакту, в Загальному коментарі №23 (2016),

присвяченому праву на справедливі та сприятливі умови праці, підкреслює, що держави-учасники зобов'язані забезпечити встановлення розумної тривалості робочого часу, включаючи максимальну тривалість робочого дня і робочого тижня, а також гарантувати регулярні оплачувані відпустки та достатні періоди відпочинку [199].

У п. 35 Загального коментарю №23 (2016) щодо обмеження тривалості робочого дня зазначається, що тривалість робочих днів у рамках усіх видів діяльності, включаючи неоплачувану роботу, слід обмежувати конкретною кількістю годин. Законодавство має встановлювати максимальну щоденну тривалість робочого часу, що може варіюватися з урахуванням потреб різних видів діяльності, але не повинна виходити за рамки того, що вважається максимальним робочим днем (п. 36).

Відповідно до п. 37 тривалість робочого тижня слід також обмежити законодавством. Тут застосовуються ті самі критерії, що й до обмеження тривалості робочого дня. Обмеження слід застосовувати до всіх секторів і з усіх типів робіт, включаючи неоплачувану роботу.

Підкреслюється, що робочий час має бути обмеженим таким чином, щоб забезпечити захист здоров'я працівників, їх безпеку і можливість для повноцінного особистого і сімейного життя.

Комітету відомо про те, що багато держав-учасниць затвердили 40-годинний робочий тиждень, і він рекомендує державам-учасницям, які ще не зробили цього, вжити заходів до поступового досягнення цієї мети (п. 37). У цьому ж пункті відзначається, що працівники повинні отримувати додаткову оплату за надурочні часи понад максимум дозволених годин, відпрацьованих у будь-який конкретний тиждень.

Отже, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав розглядає розумне обмеження робочого часу як невід'ємний елемент права на справедливі та сприятливі умови праці. Воно включає три взаємопов'язаних елементи: 1) встановлення верхніх меж робочого часу (день/тиждень); 2) гарантії

відпочинку (щоденного, щотижневого, відпусток); 3) захист від надмірної тривалості робочого часу і обов'язкову додаткову оплату надурочної роботи.

При цьому підкреслюється, що йдеться не тільки про формальні норми, але й про їх фактичне дотримання, оскільки надмірна зайнятість напряду зачіпає здоров'я, безпеку і людську гідність працівника.

Функціональне значення обмеження робочого часу полягає в забезпеченні балансу між трудовою діяльністю і особистим життям працівника. Цей аспект напряду пов'язаний з реалізацією інших прав людини, включаючи права на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я, сімейне життя і участь у культурному житті суспільства. У Загальному коментарі №23 (2016) підкреслюється, що розумне обмеження робочого часу і право на відпочинок напряду пов'язані з охороною здоров'я працівників і можливістю підтримки сімейного життя.

Крім того, розумне обмеження робочого часу розглядається як важливий елемент концепції гідної праці, що активно розвивається Міжнародною організацією праці. У рамках цієї концепції обмеження робочого часу виступає інструментом запобігання професійному вигоранню, зниження виробничого травматизму і підвищення загальної ефективності праці. Міжнародні трудові стандарти ґрунтуються на тому, що надмірна тривалість робочого часу не тільки порушує права працівника, а й негативно впливає на економічну стабільність суспільства.

Обов'язки держави в цій сфері традиційно розкриваються через три ключових компонента: повага, захист і забезпечення. По-перше, держава повинна утримуватися від прямого або непрямого втручання, що призводить до збільшення робочого часу понад розумні межі. По-друге, вона зобов'язана запобігати порушенням з боку роботодавців, устанавлюючи ефективні механізми контролю і відповідальності. По-третє, держава повинна створювати умови для реалізації права на розумне обмеження робочого часу, включаючи

прийняття актів трудового законодавства, розвиток системи інспекції праці та судового захисту.

Практична реалізація права на обмеження робочого часу здійснюється шляхом установлення конкретних норм у національному законодавстві. До таких норм належать максимальна тривалість робочого тижня, норми надурочної роботи, обов'язкові перерви і мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки. При цьому міжнародні органи підкреслюють необхідність забезпечення фактичного дотримання цих норм, оскільки формальне закріплення без ефективного контролю не забезпечує реальний захист прав працівників.

Таким чином, розумне обмеження робочого часу, закріплене у ст. 7 Пакту, являє собою ключовий елемент системи міжнародних трудових стандартів і права на справедливі та сприятливі умови праці. Воно спрямоване на забезпечення людської гідності, збереження здоров'я працівника і досягнення балансу між працею і особистим життям. Незважаючи на відсутність універсального кількісного критерію, це право має чітке функціональне призначення і підкріплюється зобов'язаннями держав з його реалізації. У сучасних умовах значення права на розумне обмеження робочого часу зростає, вимагаючи адаптації правового регулювання до нових форм організації праці.

Законодавство України у сфері регулювання робочого часу загалом відповідає базовим вимогам ст. 7 Пакту, зокрема в частині забезпечення розумного обмеження тривалості робочого часу, встановлення нормальної тривалості робочого тижня, скороченого робочого часу для окремих категорій працівників, а також гарантування щотижневого відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки. Відповідні положення закріплені насамперед у Кодексі законів про працю України, Законі України «Про відпустки» та інших нормативно-правових актах, що свідчить про формальну імплементацію міжнародних стандартів у національне трудове законодавство.

Водночас аналіз практики застосування актів законодавства дозволяє виявити низку проблем, які свідчать про неповну реалізацію зазначених стандартів на практиці. Зокрема, зберігаються випадки перевищення встановленої тривалості робочого часу, неналежного обліку робочих годин, залучення до надурочних робіт без дотримання встановлених гарантій, а також обмеження доступу до повноцінного відпочинку в окремих сферах економіки. Додатковим фактором є поширення нестандартних форм зайнятості (зокрема платформної праці), не всі з яких охоплюються чинним трудовим законодавством, що ускладнює забезпечення належного рівня гарантій щодо тривалості робочого часу.

Таким чином, можна констатувати, що законодавство України в основному узгоджується з положеннями ст. 7 Пакту на нормативному рівні, однак потребує подальшого вдосконалення механізмів контролю, адаптації до сучасних форм зайнятості та підвищення ефективності правозастосування. Це дозволить забезпечити не лише формальну, а й фактичну реалізацію права працівників на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи розумне обмеження робочого часу.

Право на розумну тривалість робочого часу є одним із ключових елементів права на справедливі умови праці в європейській системі соціальних прав. Згідно з п. 1 ст. 2 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори [46]. Зазначене формулювання відображує не тільки статичну вимогу обмеження робочого часу, а й динамічну модель його еволюції, зумовлену соціально-економічним розвитком суспільства.

Насамперед, слід відзначити, що категорія «розумної тривалості» за ст. 2 ЄСХ (п), як і за ст. 7 Пакту, має оціночний характер і не містить конкретних кількісних параметрів. Це дозволяє враховувати національні особливості, рівень економічного розвитку, специфіку галузей і форми зайнятості. Разом з тим, у

практиці Європейського комітету з соціальних прав це поняття наповнюється конкретним змістом через критерії пропорційності, охорони здоров'я і недопущення надмірної експлуатації праці.

У літературі підкреслюється, що розумна тривалість робочого часу є не тільки елементом трудового права, але й найважливішою гарантією реалізації фундаментальних прав людини, включаючи права на здоров'я, відпочинок і особисте життя. Тривалий робочий час призводить до підвищення професійних ризиків, зниження продуктивності та погіршення якості життя працівників, що суперечить цілям соціальної політики держав [197].

Особливістю регулювання робочого часу в межах ЄСХ (п) є його тісний взаємозв'язок з іншими елементами права на справедливі умови праці. Так, ст. 2 включає не тільки вимогу розумної тривалості робочого часу, а й закріплює право на оплачувані святкові дні, скорочений робочий час для працівників, зайнятих на небезпечних і шкідливих роботах, права на щорічну оплачувану відпустку та на щотижневий відпочинок. Зазначене свідчить про комплексний характер підходу, за яким робочий час розглядається в контексті загального балансу праці та відпочинку.

Важливим аспектом є положення про поступове скорочення робочого тижня. Воно відображує історичну тенденцію розвитку трудового права в Європі, пов'язану з переходом від тривалих робочих змін індустріальної епохи до сучасних стандартів, орієнтованих на якість життя. Зазначена норма передбачає, що економічний прогрес має трансформуватися у соціальні блага, включаючи скорочення робочого часу без погіршення рівня життя працівників.

У цьому контексті особливого значення набуває зв'язок положень ЄСХ (п) з правом Європейського Союзу. Зокрема, Директивою Європейського Парламенту та Ради 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу встановлюється максимальна тривалість робочого тижня на рівні 48 годин, включаючи надурочну роботу, а також гарантуються мінімальні періоди щоденного і щотижневого відпочинку [30]. Хоча ЄСХ (п) не

містить конкретних числових обмежень, її положення інтерпретуються з урахуванням зазначених стандартів, що сприяє уніфікації підходів регламентації робочого часу в європейському просторі.

Слід наголосити, що вимога розумної тривалості робочого часу безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпечних і здорових умов праці. Надмірна тривалість робочого дня збільшує ймовірність виробничого травматизму, професійних захворювань та психологічного вигорання. Таким чином, обмеження робочого часу виступає превентивним заходом, спрямованим на охорону здоров'я працівників.

Крім того, розумний робочий час є умовою реалізації інших соціальних прав, включаючи права на сімейне життя, освіту та участь у громадському житті. Надмірна зайнятість обмежує можливості для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, що суперечить концепції гідної праці, закріпленій у міжнародно-правових актах.

Європейська соціальна хартія (переглянута) зберігає актуальність за умов цифровізації економіки, оскільки закріплює базовий принцип обмеження робочого дня як елемента соціальної справедливості. При цьому держави зобов'язані не лише формально закріплювати відповідні норми, а й забезпечувати їх ефективну реалізацію через систему контролю та відповідальності роботодавців.

Таким чином, розумна тривалість робочого дня та тижня виступає фундаментальним елементом права на справедливі умови праці, що забезпечує баланс інтересів працівника та роботодавця. Нормативне закріплення цього права у ст. 2 ЄСХ (п) формує основу для розвитку національного законодавства та є орієнтиром для правозастосовної практики. В умовах сучасних викликів, пов'язаних зі зміною характеру праці, значення цього права лише зростає, вимагаючи його подальшого розвитку та конкретизації.

Загалом законодавство України у сфері регулювання робочого часу демонструє значний ступінь формальної відповідності положенням ст. 2 ЄСХ

(п), проте за більш глибокого аналізу виявляються як системні обмеження, так і окремі проблемні аспекти практичної реалізації.

Насамперед, базові параметри тривалості робочого часу в Україні закріплені на рівні, який можна порівняти з європейськими стандартами. Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин на тиждень, що відповідає вимогам Хартії щодо «розумної тривалості робочого часу». Законодавство також передбачає скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (неповнолітні, працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці та ін.), що узгоджується з принципом диференційованого підходу та додаткового захисту вразливих груп.

У частині щоденної тривалості праці в законодавстві України не встановлено універсальної межі щоденної роботи: в частині другій ст. 52 КЗпП України встановлена максимальна тривалість щоденної роботи при шестиденному робочому тижні, яка не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години. Проте через механізм тижневої норми та регламентацію робочого часу (п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень) фактично формується допустима тривалість робочого дня, яка у звичайних умовах не виходить за межі розумних. Одночасно закріплено вимоги про перерви для відпочинку та харчування, а також мінімальну тривалість щотижневого безперервного відпочинку, що відповідає положенням ЄСХ (п) про право на відпочинок.

Важливим елементом відповідності є нормативне обмеження надурочної роботи. Законодавство України встановлює винятковий характер залучення до надурочних робіт та кількісні обмеження їх застосування, що загалом відповідає вимогам ЄСХ (п) щодо запобігання надмірній експлуатації праці. Також передбачено підвищену оплату надурочної роботи (ст. 106 КЗпП України), що відповідає європейським стандартам справедливих умов праці.

Водночас ключові проблеми виявляються не так на рівні формальних норм, як у сфері їх застосування та сучасних трансформацій ринку праці. По-перше, чинне регулювання містить значну кількість винятків, що дозволяють відхилятися від стандартної тривалості робочого часу (наприклад, для окремих категорій працівників, за особливих режимів роботи або в умовах надзвичайних обставин), що може знижувати рівень фактичного захисту. По-друге, в умовах воєнного стану в Україні допускається збільшення тривалості робочого часу та розширення можливостей залучення до надурочних робіт, що об'єктивно віддаляє національну модель від стандартів ЄСХ (п), хоч і пояснюється надзвичайними обставинами.

Додатковим викликом є недостатня адаптація законодавства до нових форм зайнятості, включаючи дистанційну та платформну роботу. У цих сферах контроль за фактичною тривалістю робочого часу та дотриманням права на відпочинок суттєво утруднений, що створює ризики перевищення розумних меж робочого часу без належних гарантій компенсації. Це вказує на необхідність модернізації правового регулювання з урахуванням цифровізації праці.

Слід також наголосити на проблемі правозастосування, пов'язаній з тіньовою зайнятістю та практикою фактичного перевищення встановленої тривалості робочого часу без відповідної фіксації та оплати. Незважаючи на формальну відповідність нормам ЄСХ (п), такі явища знижують рівень реального захисту працівників та свідчать про розрив між нормативною моделлю та практикою.

Таким чином, можна дійти висновку, що законодавство України значною мірою відповідає вимогам ст. 2 ЄСХ (п) лише на рівні нормативного закріплення основних стандартів робочого часу. Проте ступінь фактичної відповідності обмежується наявністю винятків, впливом надзвичайних умов, недостатньою адаптацією до нових форм зайнятості та проблемами правозастосування. У зв'язку з цим подальше зближення з європейськими стандартами потребує не

лише вдосконалення законодавства, а й посилення механізмів його реалізації та контролю.

Право на обмеження робочого часу закріплено у ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу як один із ключових елементів права на справедливі умови праці. Відповідно до частини другої цієї статті, «кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку» [204]. Це формулювання відображає фундаментальний характер відповідного права, оскільки воно безпосередньо пов'язане з охороною здоров'я, забезпеченням безпеки праці та збереженням людської гідності.

У літературі та практиці Суду Європейського Союзу право на обмеження робочого часу розглядається як обов'язковий та безумовний принцип соціального права ЄС. Воно не лише закріплює мінімальні стандарти праці, а й виступає гарантією запобігання надмірній експлуатації працівників. Положення ст. 31 Хартії розвивають раніше сформовані міжнародні та європейські стандарти, включаючи акти Міжнародної організації праці та Європейську соціальну хартію (переглянуту), конкретизуючи їх на рівні права ЄС.

Змістовно право на розумне обмеження робочого часу включає кілька взаємозалежних елементів. По-перше, йдеться про максимальну тривалість робочого часу. На рівні вторинного права ЄС це положення конкретизовано у Директиві 2003/88/ЕС щодо деяких аспектів організації робочого часу, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для організації робочого часу. Ця Директива застосовується до: (а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку та щорічної відпустки, перерв та максимальної тривалості тижневого робочого часу; та (b) певних аспектів нічної роботи, позмінної роботи та режимів роботи. Статтею 6 «Максимальна тривалість тижневого робочого часу» цієї Директиви передбачається, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб з урахуванням необхідності захисту безпеки та здоров'я працівників: (a)

тривалість тижневого робочого часу обмежувалася законами, нормативними актами чи адміністративними положеннями, або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами; (b) середня тривалість робочого часу за кожен семиденний період, включаючи понаднормову роботу, не перевищувала 48 годин [30].

По-друге, закріплюється право на щоденний і щотижневий відпочинок та їх тривалість (ст.ст. 3, 5 Директиви 2003/88/ЕС).

По-третє, важливим елементом є право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (ст. 7 Директиви 2003/88/ЕС).

Зазначені елементи формують цілісну систему гарантій, спрямованих на забезпечення балансу між трудової діяльністю та особистим життям працівника. У цьому контексті право на обмеження робочого часу тісно пов'язане з принципом «гідної праці», який передбачає не лише зайнятість, але й такі умови роботи, за яких зберігаються здоров'я людини та її соціальна активність.

Статтею 4 «Максимальний тижневий робочий час» Директиви Європейського Парламенту та Ради 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 року про організацію робочого часу осіб, які виконують пересувну діяльність у сфері дорожнього транспорту, передбачається, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

(a) середній тижневий робочий час не перевищував 48 годин. Максимальний тижневий робочий час може бути збільшено до 60 годин лише за умови, що протягом чотирьох місяців не перевищується в середньому 48 годин на тиждень. Четвертий та п'ятий підпункти статті 6(1) Регламенту (ЄЕС) №3820/85 або, за необхідності, четвертий підпункт статті 6(1) Угоди АЕТР мають перевагу над цією Директивою, якщо відповідні водії не перевищують середній робочий час 48 годин на тиждень протягом чотирьох місяців;

(b) робочий час для різних роботодавців – це сума робочих годин. Роботодавець письмово запитує у відповідного мобільного працівника звіт про

час, відпрацьований для іншого роботодавця. Мобільний працівник надає таку інформацію письмово [26].

Законодавство України не відповідає стандартам ЄС, закріпленим у ст. 6 Директиви 2003/88/ЕС, щодо середньої тривалості робочого часу за кожен семиденний період, яка, включаючи надурочну роботу, не може перевищувати 48 годин. У разі залучення працівника до надурочної роботи, сукупна тривалість робочого часу за тиждень за статтями 50 і 65 КЗпП України може перевищувати 48 годин. У зв'язку з цим пропонується доповнити ст. 50 КЗпП України частиною другою такого змісту: «Середня тривалість нормального робочого часу за кожен семиденний період, включаючи надурочну роботу, не може перевищувати 48 годин». Відповідно частину другу ст. 50 Кодексу вважати частиною третьою.

Суд Європейського Союзу послідовно підкреслює фундаментальний характер права на обмеження робочого часу. При цьому позиція Суду полягає в тому, що держави зобов'язані гарантувати фактичне дотримання права на відпочинок і обмеження робочого часу, а не просто формально закріплювати його. Принцип обов'язковості обмеження максимального робочого часу прямо пов'язується, зокрема, з Рішенням Суду (Третя палата) від 7 вересня 2006 року (Комісія Європейських Співтовариств проти Сполученого Королівства Великої Британії) [37].

Судова практика Суду Європейського Союзу (CJEU) також формує інші важливі орієнтири. У справі «C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) проти Deutsche Bank SAE» (2019) Суд зобов'язав впроваджувати об'єктивні системи обліку робочого часу, що напряду пов'язане із забезпеченням безпечних умов праці та запобіганням перевтоми працівників [38].

Слід зазначити, що право на обмеження максимального робочого часу має не лише індивідуальне, а й суспільне значення. Його реалізація сприяє зниженню рівня виробничого травматизму, підвищенню продуктивності праці та покращенню якості життя населення в цілому. Європейська модель соціальної

держави виходить із того, що економічна ефективність не може досягатися за рахунок погіршення умов праці, а тому обмеження робочого часу є одним із ключових механізмів соціальної політики.

Водночас, незважаючи на наявність чітких нормативних стандартів, у практиці держав-членів ЄС зберігаються проблеми реалізації цього права. До них належать використання механізмів «opt-out» з обмеження 48-годинного робочого тижня, зловживання понаднормовою роботою, а також недостатній контроль за дотриманням режимів праці та відпочинку. В окремих ситуаціях, таких, як пандемія COVID-19, спостерігався тимчасовий відступ від встановлених стандартів, що негативно позначилося на реалізації прав працівників. Covid-19 мав значні соціально-економічні наслідки, особливо для критично важливих працівників, таких, як медичні працівники, сезонні працівники та працівники платформ, у реалізації їхніх соціальних прав. Зарубіжні фахівці звертають увагу на те, що можливості в рамках законодавства ЄС щодо посилення соціальних прав вразливих працівників обмежені, головним чином через обмежені законодавчі компетенції у сфері соціальної політики та обмежену сферу застосування Хартії ЄС. Крім того, соціальні права, закріплені в Хартії ЄС, часто формулюються як принципи, які спочатку потребують законодавчого оформлення, перш ніж їх можна буде застосовувати в судах [179].

Отже, право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, закріплене в ст. 31 Хартії основних прав ЄС, спрямоване на забезпечення здоров'я, безпеки та гідності працівника. Воно конкретизується через норми вторинного права ЄС та судову практику, виступаючи найважливішим елементом системи гарантій справедливих умов праці. Його подальший розвиток та ефективна реалізація мають ключове значення в умовах цифровізації економіки та трансформації ринку праці.

Водночас гострою залишається необхідність у забезпеченні реального балансу між професійною діяльністю та особистим життям, що є предметом окремих директив ЄС.

Умови воєнного стану суттєво впливають на організацію робочого часу, передбачені законодавством гарантії в цій сфері. За таких умов держава об'єктивно вимушена посилювати гнучкість регулювання зайнятості, робочого часу і часу відпочинку, однак саме тут виникає запитання про відповідність установлених норм європейським трудовим стандартам. Європейський комітет з соціальних прав у Висновках по Україні за 2025 рік зафіксував проблеми відповідності низці положень Європейської соціальної хартії (переглянутої): окремо звернута увага на можливість 60-годинного робочого тижня для працівників об'єктів критичної інфраструктури та на недостатність гарантій, які супроводжують такі винятки [54]. Це свідчить про те, що адаптація до європейських стандартів ускладнюється запровадженням в нашої країні правового режиму воєнного стану відповідно до Закону України від 12 травня 2015 року №389-VIII [155].

Що стосується заходів щодо забезпечення розумного робочого часу, то у Висновках 2025 року зазначається наступне. У цільовому питанні Європейський комітет з соціальних прав запросив інформацію про професії, якщо такі є, де тижнева тривалість робочого часу може перевищувати 60 годин або більше, згідно із законом, колективними договорами або іншими засобами, включаючи інформацію про точну кількість тижневих годин, які можуть працювати особи цих професій; а також інформацію про будь-які гарантії, що існують для захисту здоров'я та безпеки працівника, якщо працівники працюють понад 60 годин. У відповідь у звіті зазначається, що, згідно з українським законодавством, жодна професія не має регулярного робочого часу, що перевищує 60 годин на тиждень. У разі незаконного залучення до надурочної роботи вступає в дію позасудова або судова процедура. В економіці гіг-робіт передбачається 40 робочих годин на тиждень, але сторони можуть домовитися про ненормований робочий час, якщо неможливо визначити точні години; гіг-контракт дає працівнику право самостійно планувати свій робочий час; виконання роботи вимагає підвищеного рівня ініціативи працівника, що включає періодичну надурочну роботу. У звіті

також зазначається, що після початку повномасштабної російської агресії проти України 24 лютого 2022 року набув чинності правовий воєнний режим та було прийнято Закон «Про організацію трудових відносин у умовах воєнного стану». Це стосується державних службовців, представників місцевих органів влади, працівників підприємств, установ та організацій в Україні та осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Звичайний робочий час може бути збільшений до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (оборонний сектор, життєзабезпечення населення). Однак для працівників, які мають скорочений робочий час, максимальний тижневий робочий час не може перевищувати 40 годин.

У своїх коментарях Уповноважений Верховної Ради України з прав людини підтверджує цю інформацію та надає деяку інформацію щодо процедур вирішення трудових спорів. Комітет зазначає, що працівникам, які виконують певні функції в певних секторах та за виняткових обставин, може бути дозволено перевищувати ліміт у 16 робочих годин на день або ліміт у 60 робочих годин на тиждень протягом коротких періодів. Однак повинні існувати певні гарантії (Висновки 2025, Заява про тлумачення статті 2 §1 про максимальний робочий час).

Європейський комітет з соціальних прав зазначає, що 60 робочих годин на тиждень може бути відпрацьовано в Україні для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Це задовольняє умови виконання певних функцій у певних секторах та за виняткових обставин.

У цільовому питанні Комітет також запросив інформацію про тижневий робочий час морських працівників. У відповідь у звіті зазначається, що робочий час та періоди відпочинку для морських працівників та суднів внутрішнього водного транспорту регулюються наказом Міністерства інфраструктури України №135 «Про затвердження положень про робочий час та періоди відпочинку для суднового персоналу морського та річкового транспорту України» від 29 лютого 2012 року, який встановлює п'ятиденний 40-годинний робочий тиждень з

вихідними у суботу та неділю. Робочий день становить вісім годин, напередодні свят та неробочих днів – сім годин. Можливе встановлення робочих змін тривалістю більше восьми годин, але не більше 12 годин на день. На річковому транспорті з цілодобовою роботою робочий час кожного члена екіпажу не повинен перевищувати 12 годин на день. Надурочна робота не повинна перевищувати 120 годин на рік. Комітет зазначає, що для відповідності Хартії морським працівникам може бути дозволено працювати максимум 14 годин протягом будь-якого окремого 24-годинного періоду та 72 години протягом будь-якого окремого семиденного періоду. Максимально дозволений контрольний період становить один рік. Повинні бути забезпечені достатні періоди відпочинку. Роботодавці повинні вести облік робочого часу морських працівників, щоб компетентні органи могли контролювати дотримання робочого часу (Висновки 2025 року, Тлумачення статті 2 §1 про робочий час морських працівників).

Окреме питання виникло про законодавство та практику щодо чергувань. Комітет запросив інформацію про те, як неактивні чергування трактуються з точки зору робочого часу або часу відпочинку на законодавчому рівні та на практиці. У відповідь у звіті з поясненнями зазначається, що чергування (активне чи пасивне) не еквівалентні періодам відпочинку.

У коментарі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини відзначається, що чергування означає виняткове призначення працівника на виконання обов'язків, не зазначених у його трудовому договорі, які вимагають від нього перебування на робочому місці, визначеному роботодавцем, для вирішення термінових питань, не пов'язаних з його службовими обов'язками, а також для передачі інформації. Тривалість чергування не може перевищувати звичайний робочий час. Якщо чергування призначено на вихідний день, працівник має право на компенсацію у вигляді ще одного вихідного дня.

Для окремих категорій працівників нормативно-правовими актами передбачено періоди неактивного чергування, включаючи працівників

Експертної служби Міністерства внутрішніх справ, закладів охорони здоров'я, закладів соціального захисту, акціонерного товариства «Українська залізниця» та домашніх працівників. Для працівників Експертної служби Міністерства внутрішніх справ чергування поділяється на: чергування на робочому місці та чергування вдома. Чергування вдома дозволяється лише за письмовою згодою працівника. Чергування вдома враховується як робочий час з розрахунку одна година за кожне чергування протягом 0,25 години робочого часу. Після 24-годинного чергування вдома працівнику надається ще один вихідний протягом одного місяця з дати чергування. Під час моніторингу керівник Експертної служби повідомив, що чергування вдома не практикувалося.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмен) також відзначає, що лікарі та медичні працівники можуть бути призначені на чергування вдома, якщо вони залучені до надання медичної допомоги, включаючи невідкладну допомогу. Таке чергування враховується з розрахунку 0,5 години за кожну годину чергування та оплачується відповідно.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмен) вказує, що для працівників залізниці організовано чергування вдома з постійною доступністю через канали зв'язку для забезпечення проведення аварійного ремонту за необхідності. Час, проведений на чергуванні вдома, враховується окремо: одна година чергування оплачується так, ніби особа відпрацювала 0,25 години, що виплачується виходячи з офіційного заробітку працівника.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмен) відзначає, що трудовий договір з домашнім працівником може містити періоди очікування, які зараховуються як робочий час, протягом якого працівник не може вільно використовувати свій час через необхідність бути готовим до роботи. Умови та розмір компенсації визначаються у трудовому договорі, але така компенсація не може перевищувати 10% робочого часу, зазначеного в договорі.

У Висновках Європейський комітет з соціальних прав зазначає, що стосовно неактивних частин чергувань, протягом яких робота не виконується, і коли працівник залишається вдома або іншим чином перебуває поза межами приміщення роботодавця, за жодних обставин такі періоди не слід розглядати як періоди відпочинку в повному обсязі. Однак, є дві ситуації, які необхідно розглянути. По-перше, ситуація стосується працівника, який чергує поза межами приміщення роботодавця (вдома або в іншому, визначеному роботодавцем місці) і який зобов'язаний бути негайно доступним або доступним за дуже коротким попередженням та на регулярній основі для роботодавця, і коли існують серйозні наслідки у випадках невідповідності. Такі періоди чергувань, включаючи випадки, коли фактична робота не виконується (неактивне чергування), повинні класифікуватися як робочий час у повному обсязі та відповідно оплачуватися, щоб відповідати Хартії.

По-друге, ситуація стосується працівника, який знаходиться поза межами приміщення роботодавця (вдома або в іншому місці, визначеному роботодавцем) і який має певний ступінь свободи в управлінні своїм вільним часом і має час для виконання робочих завдань (тобто він не зобов'язаний з'являтися на роботу негайно або за дуже коротким повідомленням, або на періодичній основі). За цих обставин неактивні періоди чергування не вважаються ні повноцінним робочим часом, ні справжніми періодами відпочинку. У таких випадках ситуацію можна вважати такою, що відповідає Хартії, якщо працівник отримує розумну компенсацію. Комітет оцінюватиме розумність характеру та рівня такої компенсації в кожному окремому випадку та враховуватиме такі обставини, як характер обов'язків працівника, ступінь обмеження, що накладається на працівника, та інші відповідні фактори (Висновки 2025 року, Заява про тлумачення статті 2 §1 щодо періодів чергування).

Європейський комітет з соціальних прав робить висновок, що ситуація з чергуваннями в Україні відповідає статті 2 §1 Хартії.

На підставі викладеного в цьому підрозділі, варто дійти таких висновків. Поняття «розумної тривалості робочого часу» не має єдиного універсального числового визначення, а формується як оціночна правова категорія, зміст якої розкривається через міжнародні та європейські стандарти, практику їх тлумачення та національне законодавство.

У міжнародному праві базовим орієнтиром є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), який закріплює обов'язок держав забезпечити «розумне обмеження робочого часу» та періодичний відпочинок. Конкретизація цього положення здійснюється у Загальному коментарі №23 (2016) Комітету ООН з економічних, соціальних і культурних прав, де підкреслюється, що тривалість робочого часу повинна бути такою, щоб не шкодити здоров'ю працівника, його безпеці та сімейному життю.

У європейському праві відповідні орієнтири закріплені в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ст. 2) та Хартії основних прав Європейського Союзу (ст. 31), які пов'язують тривалість робочого часу з правом на справедливі умови праці, безпеку та відпочинок.

З урахуванням цих джерел, розумну тривалість робочого часу можна визначити як юридично допустиму та соціально обґрунтовану тривалість робочого дня і робочого тижня, що забезпечує баланс між виробничими потребами роботодавця та необхідністю збереження здоров'я, безпеки і гідного рівня життя працівника, включаючи достатній час для відпочинку, відновлення працездатності, повноцінного особистого і сімейного життя.

З точки зору міжнародного права, розумна тривалість робочого часу передбачає наявність таких елементів, як обмеження максимальної тривалості робочого дня і тижня, встановлення періодів щоденного і щотижневого відпочинку, щорічної відпустки, а також недопущення надмірної та систематичної надурочної роботи. Вона розглядається як обов'язковий соціальний стандарт, спрямований на запобігання експлуатації праці та забезпечення інтересів як працівника і роботодавця, так і суспільства в цілому.

«Розумна тривалість робочого часу» – це не фіксована величина, а динамічний стандарт, який визначається через поєднання міжнародних норм, національного законодавства та фактичних умов праці і спрямований на забезпечення гідних умов життя та праці людини.

Імплементация міжнародних та європейських стандартів розумного обмеження тривалості робочого часу потребує системних змін як на рівні норм матеріального права, так і на рівні механізмів їх реалізації та контролю.

Видається доцільним законодавчо конкретизувати поняття «розумної тривалості робочого часу». Чинний КЗпП України встановлює загальну норму не більше 40-годинного робочого тижня, однак не містить чітких критеріїв «розумності» з урахуванням характеру праці, стану здоров'я працівника та сучасних форм зайнятості. У цьому контексті доцільно закріпити диференційований підхід до тривалості робочого часу для окремих категорій працівників, а також передбачити обов'язкову оцінку робочого навантаження як елементу трудових гарантій.

З метою вдосконалення регулювання надурочної роботи пропонується: посилити обмеження щодо максимальної кількості понаднормових годин протягом року; запровадити обов'язковий електронний облік робочого часу; встановити підвищені ставки оплати за надурочну роботу, які б реально стримували роботодавців від її систематичного використання.

Необхідно забезпечити узгодженість національного законодавства з правом Європейського Союзу, зокрема з Директивою 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу, яка встановлює чіткі стандарти щодо максимальної тривалості робочого тижня, мінімальних періодів відпочинку та оплачуваних відпусток. Імплементация цих стандартів сприятиме не лише виконанню міжнародних зобов'язань, а й євроінтеграції України.

Видається доцільним законодавчо закріпити право працівника на «відключення» (для всіх працівників, а не тільки для працівників, які виконують роботу дистанційно), що є особливо актуальним в умовах цифровізації праці. Це

право має передбачати заборону вимагати від працівника виконання трудових обов'язків поза межами встановленого робочого часу без його згоди та належної компенсації.

Важливим питанням є посилення гарантій для вразливих категорій працівників, включаючи осіб із сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю та молодь. Це може включати встановлення скороченого робочого часу, гнучких графіків роботи та додаткових перерв, що відповідає підходам, сформульованим у практиці Комітету ООН з економічних, соціальних і культурних прав.

Видається необхідним модернізувати механізми державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про робочий час. Ідеться про розширення повноважень органів Державної служби України з питань праці, впровадження цифрових інструментів моніторингу дотримання норм робочого часу, а також підвищення відповідальності роботодавців за їх порушення.

Таким чином, удосконалення національного законодавства у сфері розумного обмеження робочого часу має здійснюватися комплексно, із поєднанням нормативних змін, інституційного посилення нагляду і контролю та врахування сучасних трансформацій ринку праці. Це дозволить забезпечити реальну дієвість права на справедливі умови праці, гарантованого міжнародно-правовими актами.

2.4. Право на періоди відпочинку, оплачувані святкові дні та щорічну оплачувану відпустку

Право на періоди відпочинку та оплачувану відпустку є елементом права на справедливі умови праці, виходячи зі змісту ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (як уже відзначалося, в цій статті закріплене право на справедливі та сприятливі умови праці), ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС.

Відповідно до ст. 2 ЄСХ (п) з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються: встановити

оплачувані державні святкові дні (п. 2); встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (п. 3); забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку (п. 4).

Згідно з частиною другою ст. 31 Хартії основних прав ЄС кожен працівник має право на обмеження максимального робочого часу, щоденні та щотижневі періоди відпочинку та щорічний період оплачуваної відпустки.

У науковій літературі питання відповідності законодавства України стандартам, закріпленим у ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої) і ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС в частині щотижневого відпочинку та оплачуваних відпусток, активно досліджується в контексті євроінтеграції та реформування трудового законодавства. Так, Я.В. Сімутіна аналізує акти національного законодавства на предмет їх відповідності положенням ст. 2 ЄСХ (п), в тому числі пунктів 2, 3, 4 [188], з урахуванням висновків Європейського комітету з соціальних прав.

Р.І. Шабанов, досліджуючи зміст права на справедливі умови праці за ст. 2 ЄСХ (п), звертає увагу на неповне відображення у чинному законодавстві України значної кількості положень цієї статті або невідповідність практики їх реалізації сутності положень Хартії. Зокрема, вчений відзначає необхідність удосконалення питань законодавчої конкретизації та практики впровадження обов'язків держави забезпечувати працівників щотижневим відпочинком [220, с. 63].

О.Г. Середа і К.М. Ткачук аналізують норми проєкту Трудового кодексу України, в тому числі про робочий час і час відпочинку, на предмет їх відповідності директивам ЄС. На підставі порівняльного аналізу автори доходять висновку про існування правових дивергенцій, відзначаючи, що «якщо одні норми (зокрема, щодо тривалості відпусток) практично повністю корелюють із вимогами директив, то інші (наприклад, стосовно індивідуалізації права на

батьківську відпустку або гнучких умов праці) вимагають глибокого концептуального доопрацювання» [187, с. 232]. Автори також підкреслюють необхідність більш ретельної та послідовної імплементації норм про сімейні відпустки у законодавство України.

На відміну від чинного законодавства України, у ст. 2 Директиви 2003/88/ЕС від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу визначаються поняття робочого часу, часу відпочинку, а у наступних статтях застосовується термін «період відпочинку». «Робочий час» означає будь-який період, протягом якого працівник працює, перебуває у розпорядженні роботодавця та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики (ч. 1 ст. 2). Відповідно «час відпочинку» визначається як будь-який період, який не є робочим часом (ч. 2 ст. 2).

Важливо також звернути увагу на визначення у частині дев'ятій ст. 2 Директиви 2003/88/ЕС поняття «достатній відпочинок». Цей термін означає, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражається в одиницях часу та які є достатньо тривалими та безперервними, щоб гарантувати, що внаслідок втоми чи інших нерегулярних робочих режимів вони не завдадуть шкоди собі, колегам по роботі чи іншим особам, а також не завдадуть шкоди своєму здоров'ю як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі [30].

Як уже відзначалося у попередньому підрозділі, ця Директива застосовується до: (а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку та щорічної відпустки, перерв та максимальної тривалості тижневого робочого часу.

Стосовно проблематики цього підрозділу, потрібно підкреслити, що Директивою 2003/88/ЕС гарантуються мінімальні періоди щоденного і щотижневого відпочинку. Відповідно до ст. 3 «Щоденний відпочинок» держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення кожному працівнику права

на мінімальний щоденний період відпочинку тривалістю 11 годин поспіль протягом 24-годинного періоду.

Статтею 4 «Перерви» Директиви 2003/88/ЕС передбачається, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли робочий день триває більше шести годин, кожен працівник мав право на перерву для відпочинку, деталі якої, включаючи тривалість та умови її надання, визначалися колективними договорами або угодами між соціальними партнерами або, за відсутності такого, національним законодавством.

Згідно зі ст. 5 «Щотижневий період відпочинку» держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години протягом кожного семиденного періоду плюс 11 годин щоденного відпочинку, зазначених у статті 3. Якщо об'єктивні, технічні або організаційні умови роботи цього виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години [30].

Частиною першою ст. 17 Директиви 2003/88/ЕС передбачається, що з належним урахуванням загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників, держави-члени можуть відступати від статей 3-6, 8 та 16, коли через особливості відповідної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь, або може бути визначена самими працівниками, а особливо у випадку:

- (а) керівників або інших осіб з повноваженнями самостійного прийняття рішень;
- (б) працівників сімейного сектору; або
- (с) працівників, які виконують релігійні церемонії в церквах та релігійних громадах [30].

Відступи, передбачені пунктами 3, 4 та 5, можуть бути прийняті шляхом законів, нормативних актів чи адміністративних положень або шляхом колективних договорів чи угод між соціальними партнерами за умови, що

відповідним працівникам надаються еквівалентні періоди компенсаційного відпочинку або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі еквівалентні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.

Відповідно до пункту 2 цієї статті, відступи від статей 3 та 5 можуть бути зроблені: (а) у випадку позмінної роботи, щоразу, коли працівник змінює зміну та не може використовувати щоденні та/або щотижневі періоди відпочинку між кінцем однієї зміни та початком наступної; (б) у випадку діяльності, що передбачає періоди роботи, розділені протягом дня, зокрема, роботи прибиральників.

Директивою Європейського Парламенту та Ради 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 року регламентується організація робочого часу осіб, які виконують пересувну діяльність у сфері дорожнього транспорту [26].

Відповідно до ст. 5 держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб, без шкоди для рівня захисту, передбаченого Регламентом (ЄЕС) №3820/85 або, за відсутності такого, Угодою АЕТР, особи, які здійснюють мобільну діяльність у сфері дорожнього транспорту, без шкоди для статті 2(1), за жодних обставин не працювали більше шести годин поспіль без перерви. Робочий час переривається перервою тривалістю не менше 30 хвилин, якщо загальна тривалість робочого часу становить від шести до дев'яти годин, і не менше 45 хвилин, якщо загальна тривалість робочого часу перевищує дев'ять годин. 2. Перерви можуть бути поділені на періоди тривалістю не менше 15 хвилин кожен.

У КЗпП України не визначаються поняття та види часу відпочинку. У нормах глави V «Час відпочинку» КЗпП України термін «щоденний відпочинок» не застосовується. У ст. 58 Кодексу закріплюється норма про перерви між змінами. Відповідно до частини першої цієї статті «тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід)» [65]. Зауваження варто висловити не

тільки щодо не застосування терміну «щоденний відпочинок», а й стосовно того, що ця норма закріплена не в главі V «Час відпочинку» замість глави IV «Робочий час». Крім того, у цій нормі неправильно зазначено назву такого виду перерв протягом робочого дня, як перерва для відпочинку і харчування (ст. 66).

З урахуванням положень Директиви 2003/88/ЕС видається доцільним доповнити главу V «Час відпочинку» КЗпП України окремою статтею після статті 66 такого змісту: «Стаття... Щоденний відпочинок

Працівникам надається щоденний відпочинок, мінімальна безперервна тривалість якого має бути 11 годин поспіль протягом 24-годинного періоду».

Що стосується щотижневого відпочинку та його тривалості, то в КЗпП України відповідні норми закріплені у статтях 67-70. Частиною першою ст. 67 Кодексу передбачені два вихідних дні на тиждень при п'ятиденному робочому тижні, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. У частині другій цієї статті встановлюється загальний вихідний день неділя та порядок надання другого вихідного дня.

Згідно зі ст. 70 КЗпП України тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Державна служба України з питань праці зазначає, що тривалість щотижневого відпочинку належить до безперервного відпочинку, що обчислюється з часу закінчення роботи працівником перед вихідним днем наприкінці робочого тижня і до початку роботи наступного дня після вихідного. Тривалість відпочинку, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом, зокрема Кодексом законів про працю України.

При підсумованому обліку робочого часу тривалість безперервного щотижневого відпочинку за визначений відрізок часу може бути більшою або меншою 42 годин, однак у середньому за обліковий період не може бути меншою 42 годин [222].

Норми статей КЗпП України відповідають ст. 5 Директиви 2003/88/ЕС.

Згідно з п. 5 ст. 2 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку.

Європейський комітет з соціальних прав висновує, що «право на щотижневі періоди відпочинку не можна замінити компенсацією, а працівникам заборонено відмовлятися від відпочинку. Однак період відпочинку можна використати в інший день, якщо цього вимагає тип діяльності чи з економічних причин. У будь-якому разі має бути передбачено інший день відпочинку впродовж тижня» [23].

У цій частині чинне законодавство України відповідає п. 5 ст. 2 ЄСХ (п).

Що стосується щотижневого періоду відпочинку, то Європейський комітет з соціальних прав надавав різні висновки. У 2010 року Комітет висноував, що законодавство України та практика його застосування відповідають п. 5 ст. 2 Хартії, однак запросив інформацію про винятки до правил про щотижневі періоди відпочинку [51]. Положення національного законодавства про можливість виплати компенсації без надання іншого дня відпочинку суперечило п. 5 ст. 2 ЄСХ (п), не гарантуючи, що працівники не можуть відмовитися від свого права на щотижневий період відпочинку чи погодитися на його заміну компенсацією.

Отримавши цю інформацію 2018 року, Європейський комітет з соціальних прав дійшов негативних висновків через те, що працівники можуть відмовитися від свого права на додатковий вихідний в обмін на фінансову компенсацію. Також Комітет повторив запитання про можливість роботи понад дванадцять днів поспіль, перш ніж буде надано дводенний період відпочинку. Подальша відсутність інформації вважатиметься невідповідністю ситуації вимогам Хартії [53].

Потрібно враховувати, що в умовах воєнного стану роботодавцю надане право скорочувати тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24

годин. Ця норма закріплена у частині п'ятій ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [157]. Зазначена норма є диспозитивною, оскільки в частині п'ятій ст. 6 зазначається «може бути скорочена». Вона не суперечить ст. 5 Директиви 2003/88/ЕС, якою, як відзначалося вище, передбачається, що якщо об'єктивні, технічні або організаційні умови роботи цього виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.

Відповідно до п. 2 ст. 2 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються встановити оплачувані державні святкові дні. При цьому ЄСХ (п) не встановлює конкретну кількість таких днів.

Перелік святкових днів передбачений у частині першій ст. 73 КЗпП України. За загальним правилом робота у святкові та неробочі дні не допускається. Згідно з частиною четвертою ст. 73 КЗпП України у святкові дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених статтею 71 цього Кодексу.

Оплата за роботу у святкові дні здійснюється відповідно до ст. 107 КЗпП України у подвійному розмірі за години, фактично відпрацьовані у святковий день.

Європейський комітет з соціальних прав висновує, що в Україні ситуація з оплатою роботи, яку виконують у святковий день, відповідає пункту 2 статті 2 Хартії. Усі висновки щодо цього питання, ухвалені в різні роки, були позитивні. Комітет врахував, що всім категоріям працівників державного та приватного секторів було гарантовано вищу винагороду [53, с. 6].

Важливим елементом права на справедливі умови праці є право на щорічну оплачувану відпустку. Відповідно до частини першої ст. 7 «Щорічна відпустка» Директиви 2003/88/ЕС держави-члени вживають необхідних заходів для

забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні відповідно до умов надання такої відпустки та її отримання, встановлених національним законодавством та/або практикою. Частиною другою цієї статті передбачається, що мінімальний період оплачуваної щорічної відпустки не може бути замінений грошовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин.

Згідно з п. 3 ст. 2 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

Чинне законодавство в частині тривалості щорічної оплачуваної відпустки не відповідає вимогам ст. 7 Директиви 2003/88/ЄС, хоча Україна мала їх врахувати у світлі виконання своїх зобов'язань за Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Україна також не взяла на себе зобов'язання за п. 3 ст. 2 ЄСХ (п).

Частиною першою ст. 75 КЗпП України передбачається надання працівникам щорічної основної відпустки тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Аналогічна норма закріплена в частині першій ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР.

У науці трудового права питанням правової регламентації відпусток, у тому числі щорічних відпусток, приділено значну увагу. Ці питання досліджуються у працях Л.П. Гаращенко [16], В.Д. Авескулова [1], І.В. Бойка та О.І. Бойко [7], О.О. Рибак [174; 175], Н.П. Мокрицької та Т.С. Єрмолаєвої [127], М.Ю. Кузнецової [110], Л.Д. Менів [124] та ін.

У літературі звертається увага на відсутність законодавчого визначення поняття щорічної відпустки. Заслуговує на підтримку висновок Л.Д. Менів про те, що щорічна відпустка – це обов'язковий для надання працівнику час відпочинку, протягом якого він є вільним від виконання своїх трудових обов'язків зі збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати, який

використовується ним на власний розсуд і залежить від тривалості, місця або характеру роботи [124, с. 31].

Г.І. Чанишева на підставі аналізу змісту норм КЗпП України і Закону України «Про відпустки» виокремлює такі умови надання щорічної основної відпустки: 1) перебування працівника у трудових правовідносинах з роботодавцем; 2) наявність стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку; 3) наявність виплачуваної заробітної плати, із якої обчислюється середній заробіток для оплати щорічної основної відпустки; 4) надання щорічної основної відпустки за поточний робочий рік [213, с. 397].

На нашу думку, до зазначених умов варто додати таку умову, як надання щорічної основної відпустки тривалістю не менше встановленої законом.

Вітчизняні науковці підкреслюють необхідність імплементації європейських стандартів щорічної оплачуваної відпустки у законодавство України [188; 215 та ін.].

У найактуальнішому звіті Ради Європи у квітні 2024 року аналізується відповідність або невідповідність законодавства України Європейській соціальній хартії (переглянутій). Зокрема, Європейський комітет з соціальних прав вважає, що немає суттєвих перешкод для прийняття статті 2 §3 [226, с. 1].

З метою гармонізації законодавства України з європейськими стандартами тривалості щорічної оплачуваної відпустки необхідно викласти частину першу ст. 75 КЗпП України, частину першу ст. 6 Закону України «Про відпустки» в такій редакції: «Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору».

Вітчизняними науковцями Г.І. Чанишевою [213], Я.В. Сімутіною [189], С.М. Черноус [217], Н.В. Кохан [108], І.І. Яцкевичем [227] та ін. досліджуються проблеми обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. Так, на підставі міжнародно-правових і конституційних засад обмеження прав людини, Я.В. Сімутіна висновує, що «будь-які обмеження повинні щонайменше

відповідати принципам правової визначеності та передбачуваності, вимогам законності, необхідності, пропорційності та бути недискримінаційними» [189, с. 150].

В абзаці третьому підп. 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 01 червня 2016 року №2-рп/2016 зазначається, що «обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» [172].

З урахуванням вище зазначеного потрібно звернути увагу на положення ст. 12 «Відпустки» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX, якою встановлені обмеження права працівника на щорічну оплачувану відпустку. Абазом першим частини першої цієї статті передбачена можливість обмеження тривалості щорічної оплачуваної відпустки за рішенням роботодавця 24 календарними днями за поточний робочий рік. Відповідно до абзацу другого частини першої ст. 12 Закону №2136-IX «якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після

припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати» [157].

Згідно з абзацом п'ятим частини першої ст. 12 Закону №2136-IX у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

До аналізу цих законодавчих положень звертаються Г.І. Чанишева [213], С.М. Черноус [216; 217], Л.В. Котова і К.А. Севост'янова [95] та ін. Вчені доходять висновку про невідповідність Конституції України положень ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX про надання невикористаних днів щорічної основної відпустки без збереження заробітної плати. Як відзначає Г.І. Чанишева, «положення другого речення абзацу другого частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX не переслідують легітимну мету, порушують принципи пропорційності та законних очікувань. Зазначене дає підстави для визнання другого речення абзацу другого частини першої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» таким, що не відповідає частині другій ст. 45 Конституції України, а також для визнання цього речення і абзацу другого пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону такими, що не відповідають частині четвертій ст. 43 Конституції України» [213, с. 397].

Потрібно звернути увагу й на невідповідність зазначених положень Закону України стандартам права на справедливі умови праці, закріпленим у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС. Нормами цих статей передбачається обов'язкове надання щорічної оплачуваної відпустки. Тобто навіть частина такої відпустки не може надаватися без збереження заробітної плати.

Надання невикористаних днів щорічної основної відпустки без збереження заробітної плати суперечить самій сутності такої відпустки, яка надається за відпрацьований робочий рік. Тобто працівник «заробив» цю відпустку, і вона має бути обов'язково оплачена відповідно до чинного законодавства.

Актуальним питанням є питання надання щорічної оплачуваної відпустки при гнучких формах праці, однією з яких є дистанційна робота. Відповідно до частини восьмої ст. 60² КЗпП України «працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» [65].

У науковій літературі звертається увага на проблемні питання правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. Так, О.Г. Серeda і Н.М. Галкіна на підставі аналізу матеріалів практики відзначають, що «впровадження дистанційної роботи доволі часто призводить до того, що сучасний працівник, навіть коли перебуває поза роботою, використовуючи своє право на відпочинок, все одно постійно знаходиться на зв'язку з роботодавцем (отримує завдання на електронну пошту). При цьому час відпочинку втрачає своє призначення, а працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки в поза робочий час, а фактично відпрацьований час збільшується до неймовірних розмірів» [186, с. 38].

У контексті проблематики цього підрозділу варто відзначити недостатньо повне врегулювання часу відпочинку дистанційних працівників нормами ст. 60² КЗпП України. Якщо у частині п'ятій цієї статті закріплені норми про робочий час працівника, який виконує роботу дистанційно, то спеціальні норми про час відпочинку такого працівника у зазначеній статті відсутні, крім періоду відключення. З метою імплементації європейських стандартів права на

справедливі умови праці, закріплених у ст. 2 ЄСХ (п), ст. 31 Хартії основних прав ЄС, видається доцільним закріпити у ст. 60² КЗпП України право працівника, який виконує роботу дистанційно, на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 28 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

Законодавче закріплення права на відключення має важливе значення в умовах розвитку інформаційних технологій і цифровізації праці, що підкреслюється в науковій літературі. Д.В. Гринь відзначає, що «право на відключення передбачає встановлення межі між робочим та неробочим часом, запобігання тривозі та вигоранню, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також заохочення сімейної співвідповідальності» [21, с. 214]. Серед позитивних аспектів впровадження права на відключення вчений відмічає «зниження рівня професійного вигорання, підвищення продуктивності праці та покращення загального добробуту працівників, розвиток корпоративної культури, орієнтованої на повагу до особистого часу працівників та підтримку їхнього психічного здоров'я» [21, с. 214].

У чинному законодавстві України право на відключення закріплене тільки для працівників, які працюють дистанційно (ч. 10 ст. 60² КЗпП України). Період відключення визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Водночас у низці зарубіжних країн право на відключення закріплене як на законодавчому рівні, так і у колективних договорах. До прикладу, відповідні норми закріплені у Трудовому кодексі Франції [64] та Органічному законі Іспанії 3/2018 про захист персональних даних і гарантії цифрових прав [111].

Досліджуючи вплив інформаційних технологій на працю, вітчизняні науковці висловлюють слушну думку, що «право на відключення потрібно застосовувати у будь-якому випадку стосовно будь-якого працівника, і навпаки, що це право кожен працівник має використовувати на власний розсуд» [12, с. 26].

Вчені також підкреслюють потребу в перегляді національним законодавцем юридичної конструкції права на відключення для дотримання принципу балансу між роботою та особистим життям працівника [12, с. 236].

Період відключення є гарантованим часом, коли працівник, який працює дистанційно, може не відповідати на дзвінки, електронні листи чи повідомлення роботодавця. Право на відключення є правом працівника не виходити на зв'язок у неробочий час. Це право реалізується щодня (наприклад, у вечірній час, вихідні дні). Але воно не замінює право на щорічну оплачувану відпустку, під час якої працівник повністю звільняється від виконання трудових обов'язків, а «період відключення» стосується щоденного або щотижневого відпочинку. У зв'язку з цим важливе значення для забезпечення права на відпочинок працівника, який виконує роботу дистанційно, має законодавче закріплення його права на щорічну оплачувану відпустку достатньої тривалості без можливості її необґрунтованого скорочення.

2.5. Право на інформування про основні аспекти трудових відносин

Сучасний розвиток трудового права держав-членів ЄС характеризується посиленням уваги до забезпечення прозорості трудових відносин, захисту працівника як слабшої сторони трудового договору та створення належних умов реалізації соціальних прав людини. Одним із ключових елементів такого захисту виступає право працівника на отримання повної та своєчасної інформації про основні аспекти трудових відносин. Значення цього права особливо зростає в умовах поширення нестандартних форм зайнятості, дистанційної роботи, платформної праці та цифровізації сфери трудових відносин. Його значення обумовлене необхідністю забезпечення прозорості трудових правовідносин, захисту працівника та реалізації принципу справедливих умов праці.

Важливе місце серед міжнародних актів, що закріплюють відповідні гарантії, належить Європейській соціальній хартії (переглянутій). Особливого значення набуває п. 6 ст. ЄСХ (п), відповідно до якого Сторони зобов'язуються «забезпечити, щоб працівники були письмово поінформовані якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання

ними своїх службових обов'язків про головні аспекти договору або трудових відносин» [46].

Таким чином, у п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) встановлено важливий європейський стандарт, відповідно до якого працівник має бути своєчасно та письмово поінформований про основні умови праці.

Для України ця проблематика має не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки після ратифікації ЄСХ (п) держава взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до європейських трудових стандартів. Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковим для України пункт 6 статті 2 частини II Хартії відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V.

У праві Європейського Союзу відповідні положення були деталізовані у Директиві Ради 91/533/ЄЕС 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договору або трудових відносин [101] (більше не діє, дата закінчення терміну дії: 31/07/2022), а згодом – у Директиві (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [33]. Останньою значно було розширено перелік інформації, яку роботодавець повинен надати працівнику, а також скорочено строки такого повідомлення.

З урахуванням вище зазначеного дослідження змісту права працівника на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин у світлі положень п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), Директиви (ЄС) 2019/1152, аналіз європейських стандартів у цій сфері, а також визначення стану імплементації відповідних положень у трудове законодавство України є актуальним і своєчасним.

Право працівника на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин є складовою комплексного права на

справедливі умови праці. У сучасному трудовому праві інформаційна відкритість роботодавця розглядається як одна з базових гарантій забезпечення прав працівника, оскільки саме належне інформування створює передумови для усвідомленого волевиявлення особи при вступі у трудові відносини.

Зазначене положення спрямоване на забезпечення правової визначеності у сфері праці. Працівник повинен чітко розуміти характер виконуваної роботи, умови оплати праці, режим робочого часу, порядок надання відпусток, підстави припинення трудових відносин та інші основні аспекти трудових відносин. Відсутність такої інформації фактично створює нерівність між сторонами трудового договору та підвищує ризик зловживань з боку роботодавця.

Крім забезпечення реалізації принципу правової визначеності, право на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин виконує низку інших важливих функцій: створює умови для усвідомленого волевиявлення працівника; сприяє запобіганню трудових спорів; знижує ризик експлуатації працівника та прихованої зайнятості; забезпечує ефективність захисту трудових прав працівника у передбачених законом формах.

Особливо важливим є те, що письмова фіксація умов праці дозволяє працівнику доводити факт порушення його прав у суді або через реалізацію права на захист в інших передбачених законом формах.

У сучасних умовах право на інформування про основні аспекти трудових відносин поступово перетворюється на один із базових стандартів гідної праці. Воно тісно пов'язане з концепцією «decent work», сформованою Міжнародною організацією праці, що передбачає справедливі умови праці, соціальний захист, повагу до трудових прав, можливість участі працівника у трудових відносинах на засадах рівності та прозорості.

Особливістю права на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин є не тільки те, що воно є складовою права на справедливі умови праці, а й його тісний взаємозв'язок з правом на

працю, правом на захист від незаконного звільнення, принципом правової визначеності, принципом добросовісності сторін трудового договору.

Крім того, право на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин варто поєднувати з правом на інформацію як окремим суб'єктивним трудовим правом, реалізація якого відбувається у рамках індивідуальних і колективних трудових правовідносин. У науці трудового права право на інформацію та механізм його реалізації ґрунтовно досліджено Р.І. Чанишевим і Г.І. Чанишевою [207; 211]. Водночас варто відзначити, що право на інформацію є більш широким за змістом і призначенням порівняно з досліджуваним правом на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин. Існують відмінності у нормативному закріпленні зазначених прав, суб'єктному складі, структурі, механізмі реалізації.

У практиці Європейського комітету з соціальних прав право працівника на інформацію розглядається як необхідний елемент ефективного захисту соціально-трудова прав. Комітет виходить із того, що працівник повинен мати доступ до чіткої, зрозумілої та письмово зафіксованої інформації про умови праці. Це особливо важливо для вразливих категорій працівників: тимчасових працівників, мігрантів, молоді, працівників платформної зайнятості та осіб, які працюють дистанційно.

Таким чином, право на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин не існує ізольовано, а є складовою системи гарантій справедливих умов праці. Його призначення полягає у забезпеченні реальності інших трудових прав. Наприклад, працівник не може ефективно реалізувати право на справедливу винагороду, якщо він не був належним чином повідомлений про систему та розмір оплати. Аналогічно, реалізація права на відпочинок ускладнюється за відсутності інформації про графік роботи чи порядок надання щорічної відпустки. У цьому контексті право на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин виступає своєрідною гарантією реалізації інших трудових прав.

Одним із дискусійних аспектів є визначення кола відомостей, які мають бути доведені до працівника. У міжнародній практиці сформувався підхід, відповідно до якого працівник має бути поінформований щонайменше про: сторони трудового договору; місце роботи; трудову функцію; дату початку роботи; строк дії трудового договору; розмір заробітної плати; тривалість робочого часу; умови відпочинку; порядок припинення трудових відносин; умови соціального страхування.

Важливе значення має саме письмова форма інформування. Усне повідомлення працівника не забезпечує належного рівня правової визначеності та не дозволяє ефективно захищати права у випадку трудового спору.

Сучасні європейські стандарти виходять із того, що працівник має отримати основну інформацію вже у перші дні роботи, а не через тривалий період після фактичного початку трудових відносин. Це пояснюється необхідністю запобігання прихованій зайнятості, нелегальній праці та порушенням гарантій трудових прав. Особливе значення має інформування працівника про: випробувальний строк; порядок зміни графіка роботи; надурочну працю; дистанційну форму праці; використання електронних засобів контролю; алгоритмічне управління працею. Остання проблема набуває актуальності у зв'язку з розвитком цифрових платформ та використанням систем штучного інтелекту у сфері управління працею.

Європейський комітет з соціальних прав наголошує, що держави повинні не лише формально закріплювати обов'язок роботодавця інформувати працівника, а й забезпечувати ефективні механізми контролю за дотриманням цього обов'язку. Особливе значення мають: діяльність інспекцій праці; судовий захист; адміністративна відповідальність роботодавців; можливість працівника отримати компенсацію у разі порушення його права на інформацію.

У законодавстві України положення п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) реалізуються через Кодекс законів про працю України, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX, Закон

України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002), Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР та ін. Найближчими до вимог п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) є норми ст. 29 КЗпП України про обов'язок роботодавця поінформувати працівника до початку роботи, положення ст. 24 Кодексу щодо письмової форми трудового договору.

Варто відзначити суттєві зміни, внесені до ст. 29 КЗпП України у 2022 році. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX було змінено назву статті та викладено зміст статті в новій редакції. Відповідно до частини першої ст. 29 «Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором» «до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

- 3) права та обов'язки, умови праці;

- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець» [159].

Зміст частини першої ст. 29 КЗпП України в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX охоплює практично всі головні умови трудового договору або трудових відносин у контексті п. 6 ст. 2 ЄСХ (п).

Відповідно до частини другої ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002) «під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України» [146].

Зазначені норми деталізовані в Порядку організації та проведення обов'язкових медичних оглядів певних категорій працівників, затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08 вересня 2025 року №1393, пунктом 3.1 якого передбачається, що «до початку роботи за трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) роботодавець зобов'язаний під підпис інформувати працівника про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, зокрема можливе спричинення негативних спадкових генетичних наслідків у нащадків, вплив на репродуктивну функцію

чоловіків і жінок та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору» [141].

Частиною четвертою ст. 7 Закону України «Про охорону праці» на роботодавця покладений обов'язок протягом дії укладеного з працівником трудового договору, не пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Обов'язок роботодавця повідомити працівника про умови оплати праці при укладенні трудового договору передбачений ст. 29 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, згідно з частиною першої якої «при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством» [149]. У частині другій цієї статті закріплений обов'язок роботодавця повідомити працівника про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Потрібно звернути увагу на те, що ані в частині другій ст. 5 Закону України «Про охорону праці», ані в частині першій ст. 29 Закону України «Про оплату праці» не зазначається про обов'язок роботодавця поінформувати працівника при укладенні трудового договору про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, умови оплати праці у письмовій формі. Враховуючи вимоги п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), видається необхідним доповнити частину другу ст. 5 Закону України «Про охорону праці» і частину першу ст. 29 Закону України «Про оплату праці» словами «у письмовій формі».

Водночас варто звернути увагу на позитивний законодавчий досвід окремих країн ЄС щодо закріплення аналогічного обов'язку роботодавця. Так,

відповідно до частини першої ст. 44 «Повідомлення про умови праці» Трудового кодексу Литовської Республіки «до початку роботи роботодавець зобов'язаний надати працівнику наступну інформацію:

1) повне найменування, код, адреса зареєстрованого місця знаходження роботодавця (якщо це фізична особа – ім'я, прізвище, особистий код, за його відсутності – дата народження та постійне місце проживання);

2) місце виконання трудової функції. У випадку, якщо працівник не має місця виконання основної трудової функції або якщо воно не є постійним, зазначається, що працівник працює у кількох місцях, і адреса місця роботи, від якого працівник одержує вказівки;

3) вид трудового договору;

4) характеристика або опис трудової функції або найменування роботи (посади або обов'язків, професії, спеціальності) і якщо встановлено, – її ієрархічний рівень (ступень) та (або) рівень (ступень) кваліфікації або складності;

5) початок роботи;

6) передбачуваний кінець роботи (у випадку строкового трудового договору);

7) тривалість щорічної відпустки;

8) строк попередження у випадку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або працівника;

9) заробітна плата та її складові, строки і порядок виплати винагороди за роботу;

10) встановлена тривалість робочого дня або робочого тижня працівника;

11) інформація про чинні на підприємстві колективні договори із зазначенням порядку ознайомлення з цими договорами» [113].

Частиною другою зазначеної статті передбачається, що інформація має бути надана працівнику безоплатно, шляхом надання одного або кількох

документів у письмовій формі. Якщо інформацію надано у кількох документах, принаймні в одному з них має бути надана інформація, зазначена в пунктах 1-10 частини 1 цієї статті.

Згідно з частиною третьою ст. 43 у випадку, якщо тривалість щорічної відпустки або строки попередження про звільнення з роботи встановлюються нормами трудового права, у документі надаються посилання на норми трудового права, які це встановлюють.

У частині четвертій ст. 43 Трудового кодексу Литовської Республіки закріплена не менш важлива норма про те, що у випадку зміни зазначених у частинах 1 і 3 цієї статті умов праці роботодавець у такому самому порядку надає інформацію про застосовувані щодо працівника зміни умов праці до їх набрання чинності.

Таким чином, у Трудовому кодексі Литовської Республіки передбачається більш розлогий обсяг інформації про умови праці, який роботодавець зобов'язаний надати працівнику до початку роботи. Варто також відзначити закріплення у ст. 43 Кодексу процедурних моментів надання такої інформації як до початку роботи, так і у випадку зміни умов праці.

У п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) закріплюється обов'язок роботодавця письмово поінформувати працівників про головні аспекти трудового договору або трудових відносин, але не зазначається яка саме інформація має бути обов'язково надана працівникам. Порівняння змісту частини першої ст. 29 КЗпП України з обсягом інформації, яку необхідно надати працівникам, з позицією Європейського комітету з соціальних прав, свідчить про більш повний перелік питань, з яких роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника, у частині першій зазначеної статті Кодексу. Отже, в аспекті обсягу інформації, що має бути надана роботодавцем працівнику до початку роботи, частина перша ст. 29 КЗпП України відповідає вимогам п. 6 ст. 2 ЄСХ (п).

Водночас існує низка проблем практичного характеру. По-перше, значна частина працівників фактично допускається до роботи без належного

письмового оформлення трудових відносин. Це пояснюється тим, що чинне законодавство України не передбачає обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі як загальне правило. Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Далі в цій частині передбачаються випадки, в яких додержання письмової форми є обов'язковим.

Вітчизняні науковці підкреслюють важливе значення письмової форми трудового договору. Так, Б.А. Римар звертає увагу на те, що письмова форма надає більшої визначеності правовому становищу працівника і роботодавця, вона є особливо корисною при вирішенні трудових спорів, є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та стабілізуючим чинником трудових правовідносин [178, с. 33].

Про переваги укладення трудового договору в письмовій формі пише М.І. Наньєва, аналізуючи законодавчий досвід окремих зарубіжних країн [129, с. 127-132].

Для національного законодавця представляють інтерес норми, закріплені у ст. 43 «Форма трудового договору» Трудового кодексу Литовської Республіки. Частиною першою цієї статті передбачається, що трудовий договір укладається в письмовій формі в двох екземплярах. Зміни, що вносяться до трудового договору, також оформлюються у письмовій формі [113]. У частині третій цієї статті зазначається про порядок утвердження типової форми трудового договору.

До інших практичних проблем реалізації частини першої ст. 29 КЗпП України варто віднести те, що у багатьох випадках працівники не отримують повної інформації про умови праці або отримують її у формальному вигляді.

По-третє, сучасне українське законодавство ще недостатньо адаптоване до нових форм зайнятості, зокрема до дистанційної роботи, та не адаптоване до платформної праці.

Проблемою також залишається недостатній рівень контролю за дотриманням роботодавцями обов'язку інформування працівників. В умовах воєнного стану окремі гарантії були тимчасово обмежені, що також вплинуло на практику реалізації трудових прав. Зокрема, ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX встановлені особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Частиною першою цієї статті передбачається, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Розвиток інформаційних технологій істотно трансформує трудові правовідносини, що не може не стосуватися й форми укладення трудового договору. Спираючись на чинне законодавство, зокрема, закони України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року №851-IV [151], «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах» від 05 липня 1994 року №80/94-ВР (в редакції Закону №2594-IV від 31.05.2005) [147], «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» від 05 жовтня 2017 року №2155-VIII [156], Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV [205], Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 №1618-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017) [206] та ін., у науковій літературі висловлюються пропозиції про укладення трудового договору в електронній формі [177; 11; 221; 125; 138 та ін.]. Так, О.М. Рим слушно висновує, що «у КЗпП України мають бути закріплені норми, які дозволятимуть укладення трудового договору в формі електронного документу, чи шляхом обміну електронними документами, у разі якщо кожен з них засвідчений кваліфікованим електронним підписом» [177, с. 112]. За відсутності електронного підпису вчена пропонує комбінований варіант: роботодавець підписує електронний трудовий договір кваліфікованим електронним підписом і відправляє електронною поштою працівнику, який роздруковує трудовий договір, підписує власноручно у двох примірниках, один з яких відправляє роботодавцю.

Потрібно відзначити, що на законодавчому рівні вже передбачене укладення в електронній формі трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин. Відповідно до частини десятої ст. 49⁶ КЗпП України за згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг».

На підзаконному рівні можливість укладення трудового договору в електронній формі передбачена Примірною формою трудового договору з нефіксованим робочим часом, затвердженою наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року №4179 [145], Типовою формою трудового договору про надомну роботу і Типовою формою трудового договору про дистанційну роботу, затвердженими наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року №913-21 [194; 195].

Що стосується алгоритму укладення трудового договору в електронній формі, то такий на сьогодні визначається, наприклад, у роз'ясненнях Державної служби України з питань праці [17].

Видається доцільним закріплення електронної форми трудового договору на законодавчому рівні (для всіх трудових договорів, а не тільки для вище зазначених), з покроковою регламентацією на підзаконному рівні.

З метою імплементації європейських стандартів видається доцільним викласти частину першу ст. 24 КЗпП України в такій редакції: «Трудовий договір укладається в письмовій формі в двох примірниках (по одному для кожної сторони), що мають однакову юридичну силу. Типова форма трудового договору затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин». Після частини першої пропонується доповнити зазначену статтю окремою частиною такого змісту: «Трудовий договір може бути укладений в електронній формі з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний

документообіг» та «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги».

Загалом трудове законодавство України можна вважати таким, що формально відповідає п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), однак існують певні проблеми практичної реалізації та неповної відповідності європейським стандартам.

Цифровізація економіки істотно трансформує трудові правовідносини. Використання електронних платформ, дистанційної праці та алгоритмічного управління змінює характер взаємодії між працівником і роботодавцем. Європейські стандарти у цій сфері постійно розвиваються, особливо під впливом цифровізації праці та поширення нестандартних форм зайнятості. У зв'язку з цим право на інформування набуває нового змісту та охоплює питання алгоритмічного управління працею, цифрового контролю та використання штучного інтелекту.

У сучасних умовах право працівника на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин повинно охоплювати не лише традиційні аспекти трудового договору, а й: порядок використання цифрових платформ; правила електронного моніторингу; алгоритми розподілу завдань; механізми оцінювання продуктивності; використання штучного інтелекту у сфері управління працею.

Працівник повинен знати: які персональні дані збираються; як вони обробляються; яким чином автоматизовані системи впливають на умови праці; як приймаються рішення щодо дисциплінарної відповідальності чи звільнення.

У праві Європейського Союзу спостерігається тенденція до посилення прозорості алгоритмічного управління працею. Особливу увагу приділяють захисту працівників платформної зайнятості.

Для України ця проблема також є актуальною, оскільки цифрові форми праці поширюються швидше, ніж оновлюється трудове законодавство.

Стандарти Європейського Союзу щодо інформування працівника про основні аспекти трудових відносин закріплені в Директиві (ЄС) 2019/1152

Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [33]. Директива спрямована на забезпечення прозорих та передбачуваних умов праці, особливо у нестандартних формах зайнятості. Статтею 3 «Надання інформації» Директиви встановлюється обов'язок роботодавця надати кожному працівнику інформацію, що вимагається відповідно до цієї Директиви, у письмовій формі. Інформація надається та передається на папері або, за умови, що інформація доступна працівнику, що її можна зберігати та роздруковувати, і що роботодавець зберігає підтвердження передачі або отримання, в електронному вигляді.

Частиною першою ст. 4 «Зобов'язання надавати інформацію» передбачається, що держави-члени забезпечують, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин.

У частині другій ст. 4 зазначається, що «інформація, зазначена в пункті 1, повинна містити принаймні таке:

- (a) особи сторін трудових відносин;
- (b) місце роботи; якщо немає постійного або основного місця роботи, принцип, що працівник працює в різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи, та зареєстроване місце ведення бізнесу або, де це доречно, місце проживання роботодавця;
- (c) або:
 - (i) посаду, розряд, характер або категорію роботи, на яку працівник працевлаштований, або
 - (ii) короткий опис або специфікацію роботи;
- (d) дату початку трудових відносин;
- (e) у випадку строкових трудових відносин, дату їх закінчення або очікувану тривалість;
- (f) у випадку працівників тимчасових агентств, особу підприємств-користувачів, коли та якомога швидше це стане відомо;
- (g) тривалість та умови випробувального терміну, якщо такий є;

(h) право на навчання, що надається роботодавцем, якщо таке є;

(i) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо це неможливо вказати під час надання інформації, процедури розподілу та визначення такої відпустки;

(j) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець та працівник, включаючи формальні вимоги та строки попередження, у разі припинення їхніх трудових відносин або, якщо тривалість строків попередження неможливо вказати під час надання інформації, метод визначення таких строків попередження;

(k) оплата праці, включаючи початкову базову суму, будь-які інші складові елементи, якщо такі є, зазначені окремо, та частоту та спосіб оплати праці, на яку має право працівник;

(l) якщо графік роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість стандартного робочого дня або тижня працівника та будь-які домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати, а також, де це можливо, будь-які домовленості щодо зміни змін;

(m) якщо графік роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець повинен повідомити працівника про:

(i) принцип змінного графіка роботи, кількість гарантованих оплачуваних годин та винагороду за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;

(ii) референтні години та дні, протягом яких працівник може бути зобов'язаний працювати;

(iii) мінімальний термін попередження, на який працівник має право до початку робочого завдання, та, де це можливо, термін скасування, зазначений у статті 10 (3);

(n) будь-які колективні договори, що регулюють умови праці працівника, або у випадку колективних договорів, укладених поза підприємством спеціальними спільними органами або установами, назви таких органів або установ, у яких були укладені угоди;

(о) якщо це є відповідальністю роботодавця, ідентифікація установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, пов'язані з трудовими відносинами, та будь-який захист, пов'язаний із соціальним забезпеченням, що надається роботодавцем» [33].

Згідно з частиною третьою ст. 4 інформація, зазначена в пунктах 2(g) - (l) та (о), може, за потреби, надаватися у формі посилання на закони, нормативні акти та адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.

Важливі положення закріплені у ст. 5 Директиви про час та засоби інформування. Частиною першої цієї статті передбачається, що якщо раніше не було надано інформацію, зазначену в пунктах (а) - (е), (g), (k), (l) та (m) статті 4(2), вона надається працівнику індивідуально у формі одного або кількох документів протягом періоду, що починається з першого робочого дня та закінчується не пізніше сьомого календарного дня. Інша інформація, зазначена у статті 4(2), надається працівнику індивідуально у формі документа протягом одного місяця з першого робочого дня.

Відповідно до частини другої ст. 5 Директиви держави-члени можуть розробляти шаблони та моделі для документів, зазначених у пункті 1, та надавати їх у розпорядження працівника та роботодавця, зокрема шляхом розміщення їх на єдиному офіційному національному веб-сайті або іншими відповідними засобами.

Держави-члени забезпечують, щоб інформація про закони, нормативні акти та адміністративні чи законодавчі положення або загальнозастосовні колективні угоди, що регулюють застосовну правову базу, які мають бути повідомлені роботодавцями, була загальнодоступною безкоштовно у чіткому, прозорому, вичерпному та легкодоступному вигляді на відстані та електронними засобами, зокрема через існуючі онлайн-портали (ч. 3 ст. 5).

Порівняльно-правовий аналіз змісту частини першої ст. 29 КЗпП України та частини другої ст. 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 свідчить про більш

деталізований перелік інформації, яку роботодавець повинен надати працівнику до початку роботи або у встановлені ст. 5 строки, у ст. 4 цієї Директиви. Зокрема, у частині першій ст. 29 КЗпП України не зазначається про: випробувальний термін, якщо такий є; будь-які домовленості щодо надурочної роботи та її оплати, а також, де це можливо, будь-які домовленості щодо зміни змін, якщо графік роботи повністю або переважно передбачуваний, і, навпаки, надання передбаченої у підп. (m) інформації, якщо графік роботи повністю або переважно непередбачуваний; сплату соціальних внесків і заходи соціального забезпечення. Крім того, у другій частині ст. 4 Директиви зазначається про працівників тимчасових агентств, згадка про яких відсутня у частині першій ст. 29 КЗпП України. Таким чином, Директива (ЄС) 2019/1152 вимагає більш широкого обсягу інформації, яка має бути надана працівнику у письмовій або електронній формі.

Варто також звернути увагу на те, що у частині першій ст. 29 КЗпП України зазначається про обов'язок роботодавця поінформувати працівника до початку роботи «в узгоджений із працівником спосіб». Як видається, ця норма є не досить вдалою, оскільки більшою мірою розрахована на умови воєнного стану, коли сторони за згодою визначають і форму трудового договору. Узгоджений із працівником спосіб може бути й усною формою надання інформації, передбаченої в частині першій ст. 29 КЗпП України, а це суперечить європейським стандартам. У п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) зазначається про письмове повідомлення про головні аспекти трудового договору або трудових відносин, а в ст. 3 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі про надання інформації про основні аспекти трудових відносин у письмовій формі, а за визначених умов в електронній формі. У зв'язку з цим спосіб передачі інформації, про який ідеться у частині першій ст. 29 КЗпП України, необхідно адаптувати до зазначених вище європейських стандартів.

З урахуванням вимог п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), статей 3, 4, 5 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі видається доцільним викласти частину першу ст. 29 КЗпП України в такій редакції: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про:

1) повне найменування, код, адресу зареєстрованого місця знаходження роботодавця (якщо це фізична особа – ім'я, прізвище, особистий код, за його відсутності – дату народження та постійне місце проживання);

2) місце роботи працівника. У випадку, якщо працівник не має постійного або основного місця роботи, зазначається, що працівник працює у кількох місцях, і адреса місця роботи, від якого працівник одержує вказівки;

3) трудову функцію працівника залежно від виду роботи, професії або посади: характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик;

4) дату початку роботи;

5) передбачуваний кінець роботи (у випадку строкового трудового договору);

6) тривалість та умови строку випробування, якщо такий є;

7) умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

8) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку;

9) колективний договір (колективні договори) із зазначенням порядку ознайомлення з цим договором (договорами);

- 10) встановлену тривалість робочого дня або робочого тижня працівника;
- 11) заробітну плату та її складові, строки і порядок виплати;
- 12) тривалість щорічної оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо це неможливо вказати під час надання інформації, процедури розподілу та визначення такої відпустки;
- 13) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 14) строк попередження у випадку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або працівника».

Після частини першої пропонується доповнити ст. 29 КЗпП України двома окремими частинами такого змісту: «Якщо до початку роботи працівнику не було надано інформацію, зазначену в пунктах (1) - (7), (10-12), вона надається працівнику індивідуально у формі одного або кількох документів протягом періоду, що починається з першого робочого дня та закінчується не пізніше сьомого календарного дня. Інша інформація, зазначена у частині першій цієї статті, надається працівнику індивідуально у формі документа протягом одного місяця з першого робочого дня.

Роботодавець зобов'язаний надати кожному працівнику інформацію, зазначену в частині першій цієї статті, в письмовій формі. Інформація надається та передається на папері або, за умови, що інформація доступна працівнику, що її можна зберігати та роздруковувати, і що роботодавець зберігає підтвердження передачі або отримання, в електронному вигляді».

Варто звернути увагу на те, що у п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) зазначається про строк надання інформації про головні аспекти трудового договору або трудових відносин – «якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання ними своїх службових обов'язків» [ЄСХ (п)]. Оскільки Україна взяла на себе зобов'язання за цим пунктом, то цей термін є обов'язковим для роботодавця. Водночас, як уже відзначалося, у ст. 5 Директиви

(ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі передбачені інші строки інформування. Тому для адаптації національного законодавства України в цій частині до стандартів ЄС, варто передбачити строки надання інформації, про які йдеться у ст. 5 Директиви (ЄС) 2019/1152.

Таким чином, у законодавство України загалом імплементовані основні вимоги п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) щодо права працівника на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин. Водночас національне трудове законодавство ще не повністю адаптоване до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, якою значно деталізоване право працівника на інформацію про основні аспекти трудових відносин та встановлено строки і способи її надання. Законодавство України також потребує вдосконалення механізмів практичного забезпечення цього права, зокрема в електронній формі.

Імплементация положень Директиви (ЄС) 2019/1152 потребує переходу від переважно формального регулювання трудових відносин до моделі, в якій центральне місце займають прозорість умов праці, передбачуваність зайнятості та реальний захист працівника в гнучких формах праці. Значна частина норм українського законодавства вже частково відповідає вимогам ЄС, однак необхідне суттєве розширення інформаційних гарантій працівника та модернізація регулювання нестандартної зайнятості.

2.6. Право на додатковий захист за роботу в нічний час

Відповідно до п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються «забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи» [46]. Право на додатковий захист за роботу в нічний час також є складовою права на справедливі умови праці в розумінні ст. 2 Хартії. Оскільки Україна взяла на себе зобов'язання за цим

пунктом згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14 вересня 2006 року №137-V, актуальним є питання визначення відповідності чинного законодавства України положенням п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) з урахуванням висновків Європейського комітету з соціальних прав.

У сучасних умовах питання правового регулювання роботи у нічний час набувають особливого значення у зв'язку з поширенням безперервних виробничих процесів, цифрової економіки, логістичних сервісів, медичної сфери, транспорту, охоронної діяльності та інших секторів, де робота у нічний час є необхідною складовою виробничого циклу. Разом із тим численні дослідження міжнародних організацій та практика Європейського комітету з соціальних прав свідчать про підвищений рівень професійних ризиків для працівників, які працюють у нічний час.

Наукові дослідження доводять, що робота у нічний час негативно впливає на фізичне та психічне здоров'я працівника, порушує біологічні ритми організму, призводить до хронічної втоми, підвищує ризики серцево-судинних, ендокринних захворювань і депресій, професійного виснаження та виробничого травматизму. Також серед негативних наслідків відзначається старіння мозку: якщо людина упродовж десяти років працювала у нічний час, її мозок старішає на 6,5 додаткових років. Відбувалося погіршення пам'яті та сповільнення мислення. Називаються й більш серйозні наслідки: від діабету 2 типу до онкологічних захворювань [227; 128].

Фахівці також звертають увагу на небезпеку психологічного стресу, оскільки робота в нічний час може призвести до соціальної ізоляції, погіршення настрою та підвищеної тривожності [5].

Через фізичні, психологічні та соціальні чинники робота в нічний час може бути непридатною для таких вразливих категорій, як: люди з хронічними захворюваннями, особливо ті, хто має серцево-судинні, ендокринні (наприклад, діабет) або гастроентерологічні захворювання; особи з порушеннями сну; вагітні

жінки; люди з сімейними обов'язками; особи з підвищеною емоційною вразливістю [15].

Отже, не випадково у п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) зазначається про «особливий характер такої роботи». З урахуванням зазначених негативних наслідків для здоров'я і безпеки працівників держави-учасниці відповідно до п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) зобов'язуються забезпечити працівникам, які виконують нічну роботу, спеціальні заходи захисту. Зміст цього положення не обмежується лише встановленням скороченої тривалості робочого часу чи підвищеної оплати праці. Практика Європейського комітету з соціальних прав свідчить про комплексний характер відповідних гарантій. До них належать: обмеження тривалості нічної праці; медичний контроль за станом здоров'я працівників; додаткові гарантії безпеки праці; особливий режим відпочинку; компенсаційні механізми; захист окремих категорій працівників; а також запобігання професійним ризикам, пов'язаним із нічною роботою.

Європейський підхід до регулювання нічної праці базується на принципі пріоритету охорони здоров'я працівника. У цьому аспекті положення п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) кореспондують із правом працівників на безпечні та здорові умови праці, передбаченим статтею 3 Хартії, а також із міжнародними стандартами, закріпленими в актах МОП.

Основні міжнародні стандарти захисту працівників, які виконують роботу в нічний час, встановлені Конвенцією МОП №171 про нічну працю 1990 року. У ст. 1 Конвенції МОП №171 зазначається, що «відповідно до мети цієї Конвенції:

а) термін «нічна праця» означає будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами;

б) термін «працівник, який працює у нічний час» означає особу, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час

протягом значної кількості годин понад встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами» [84].

Конвенцією МОП №171 передбачені конкретні заходи, потрібні через особливості нічної праці, стосовно працівників, які працюють у нічний час, з метою охорони їхнього здоров'я, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компенсації. Зокрема Конвенцією передбачені: право працівників проходити на їх прохання безоплатне медичне обстеження та надання консультації щодо того, як уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або зменшити її до початку роботи в нічний час; через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи; якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою у нічний час (ст. 4); надання відповідних можливостей для отримання першої медичної допомоги, серед яких швидка доставка, у разі потреби, в таке місце, де може бути забезпечено належне лікування (ст. 5); переведення працівників, які працюють у нічний час і визнані з причин стану здоров'я непридатними для нічної праці, в міру можливості, на подібну роботу, яку вони здатні виконувати. Якщо переведення на таку роботу практично нездійсненне, то ці працівники одержують таку саму допомогу, як і інші працівники, котрі є непрацездатними або не можуть знайти роботу (ст. 6); заходи особливого захисту вагітних жінок і жінок після народження дитини (ст. 7); компенсації працівникам, котрі працюють у нічний час, що стосуються тривалості робочого часу, оплати праці або аналогічних пільг (ст. 8); надання відповідних соціально-побутових послуг (ст. 9); проведення регулярних консультацій із представниками працівників до введення робочих графіків, що вимагають використання нічної праці, відносно конкретного змісту таких графіків і форм організації праці в нічний час, які найбільш пристосовані до

підприємства та його персоналу, а також відносно потрібних заходів щодо гігієни праці та соціально-побутових служб (ст. 10).

Конвенцією МОП №171 також наголошується, що працівники, зайняті у нічний час, не повинні зазнавати дискримінації чи втрачати можливості професійного розвитку через специфіку режиму праці.

Україна до цього часу не ратифікувала Конвенцію МОП №171 про нічну працю 1990 року, хоча відповідний законопроект був розроблений Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України у 2020 році. У Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про нічну працю №171» відзначається, що «відповідно до пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (який Україна визнала для себе обов'язковим) сторони зобов'язуються забезпечити працівників, зайнятих на роботах у нічний час, заходами, які враховують особливий характер такої роботи, з метою ефективного здійснення права на справедливі умови праці.

Тому необхідність ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці про нічну працю №171 зумовлена перспективою запровадження в національне законодавство міжнародних стандартів та пов'язана із зобов'язаннями України перед Радою Європи» [144].

Таким чином, європейські стандарти роботи в нічний час в аспекті п. 7 ст. 2 ЄСХ (п) ґрунтуються на міжнародних стандартах, закріплених насамперед у Конвенції МОП №171 про нічну працю, що зумовлює необхідність їх імплементації в національне законодавство для забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці.

Основним актом Європейського Союзу, що регулює нічну працю, є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу [30]. У преамбулі Директиви 2003/88/ЄС зазначається, що слід враховувати принципи

Міжнародної організації праці щодо організації робочого часу, включаючи ті, що стосуються нічної роботи (п. 6).

У преамбулі також міститься посилання на дослідження, котрі показали, що людський організм вночі чутливіший до порушень навколишнього середовища, а також до певних обтяжливих форм організації роботи, і що тривалі періоди нічної роботи можуть бути шкідливими для здоров'я працівників і загрожувати безпеці на робочому місці (п. 7). Відзначається потреба обмежити тривалість періодів нічної роботи, включаючи понаднормову, та передбачити для роботодавців, які регулярно використовують нічних працівників, доведення цієї інформації до відома компетентних органів, якщо вони цього вимагатимуть (п. 8).

Важливо, щоб нічні працівники мали право на безкоштовну медичну оцінку перед виконанням завдання та після нього через регулярні проміжки часу, а також щоб, коли це можливо, їх переводили на денну роботу, до якої вони підходять, якщо вони мають проблеми зі здоров'ям (п. 9).

У преамбулі Директиви 2003/88/ЄС підкреслюється, що ситуація з нічними та змінними працівниками вимагає адаптації рівня безпеки та охорони здоров'я до характеру їхньої роботи, а також ефективності організації та функціонування служб і ресурсів захисту та профілактики.

У частинах третій і четвертій ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС визначаються поняття «нічний час» і «нічний працівник»: «нічний час» означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, як це визначено національним законодавством, і який у будь-якому випадку повинен включати період між північчю та 5:00; «нічний працівник» означає: (а) з одного боку, будь-якого працівника, який у нічний час працює щонайменше три години свого щоденного робочого часу в звичайному режимі; та (б) з іншого боку, будь-якого працівника, який ймовірно працюватиме в нічний час певну частину свого річного робочого часу, як це визначено на вибір відповідної держави-члена: (і) національним законодавством після консультацій із соціальними партнерами; або (ii)

колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні [30].

Директивою 2003/88/ЄС передбачається обмеження тривалості роботи в нічний час. Відповідно до ст. 8 «Тривалість нічної роботи» держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб: (а) звичайна тривалість робочого часу для нічних працівників не перевищувала в середньому восьми годин протягом будь-якого 24-годинного періоду; (б) нічні працівники, чия робота пов'язана з особливими ризиками або важким фізичним чи психічним навантаженням, не працювали більше восьми годин протягом будь-якого 24-годинного періоду, протягом якого вони виконують нічну роботу. Для цілей пункту (б) робота, пов'язана з особливими ризиками або важким фізичним чи психічним навантаженням, визначається національним законодавством та/або практикою або колективними договорами чи угодами, укладеними між соціальними партнерами, з урахуванням специфічних наслідків та ризиків нічної роботи [30].

Відповідно до ст. 9 Директиви 2003/88/ЄС здійснюються оцінка стану здоров'я та переведення нічних працівників на денну роботу. У частині першій цієї статті зазначається, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

(а) нічні працівники мали право на безкоштовну оцінку стану здоров'я перед призначенням на роботу та після цього через регулярні проміжки часу;

(б) нічні працівники, які страждають від проблем зі здоров'ям, визнаних пов'язаними з виконанням ними нічної роботи, переводилися, коли це можливо, на денну роботу, до якої вони підходять [30].

У наступних статтях 10-11 Директиви 2003/88/ЄС передбачені гарантії щодо нічної роботи, повідомлення про регулярне використання нічних працівників. Зокрема ст. 10 встановлює можливість держав-членів запроваджувати певні гарантії щодо роботи певних категорій нічних працівників за умов, встановлених національним законодавством та/або практикою, у

випадку працівників, які піддаються ризикам для своєї безпеки або здоров'я, пов'язаним з нічною роботою.

Важливе значення мають норми ст. 12 «Безпека та охорона здоров'я» Директиви 2003/88/ЄС, що підтверджують основну мету регламентації роботи у нічний час з урахуванням її особливостей. Відповідно до цієї статті держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб: (а) нічні працівники та працівники, що працюють у змінах, мали захист здоров'я та охорону здоров'я, що відповідає характеру їхньої роботи; (б) відповідні служби або засоби захисту та профілактики щодо безпеки та здоров'я нічних працівників та працівників, що працюють у змінах, були еквівалентними тим, що застосовуються до інших працівників, та були доступні постійно [30].

Потрібно відзначити гнучкість норм Директиви 2003/88/ЄС щодо можливості встановлення більш сприятливих положень у національному законодавстві держав-членів. У ст. 15 зазначається, що «ця Директива не впливає на право держав-членів застосовувати або вводити закони, нормативні акти чи адміністративні положення, більш сприятливі для захисту безпеки та здоров'я працівників, або сприяти чи дозволяти застосування колективних договорів або угод, укладених між соціальними партнерами, які є більш сприятливими для захисту безпеки та здоров'я працівників» [30].

Серед актів вторинного права ЄС, що стосуються роботи у нічний час, варто назвати Директиву 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі [24], яка зобов'язує роботодавців враховувати особливості нічної роботи при оцінці ризиків на робочому місці та забезпечувати відповідні заходи захисту.

Для певних професій в ЄС діють спеціальні директиви. Наприклад, Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 року про організацію робочого часу осіб, які здійснюють пересувну діяльність у

сфері дорожнього транспорту [26], регулює робочий час у сфері автомобільного транспорту і обмежує нічну зміну для водіїв максимум до 10 годин на добу.

Таким чином, на рівні ЄС діють чіткі норми про регламентацію роботи в нічний час, основною метою якої є комплексне забезпечення безпеки та охорони здоров'я нічних працівників.

Правове регулювання нічної праці в Україні здійснюється насамперед Кодексом законів про працю України. Відповідно до частини третьої ст. 54 КЗпП України нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку.

Частиною першою цієї статті передбачається при роботі в нічний час скорочення тривалості роботи (зміни) на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя ст. 51). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем (ч. 2 ст. 54 КЗпП України). Водночас в умовах воєнного стану норми частин першої та другої ст. 54 КЗпП України не застосовуються відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX.

Статтею 55 КЗпП України встановлені обмеження щодо залучення окремих категорій працівників до нічної роботи. Зокрема, забороняється залучення до нічної праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років та деяких інших категорій працівників відповідно до законодавства.

Окремі гарантії щодо нічної праці містяться також у Законі України «Про охорону праці» ст.ст. 11, 12), Законі України «Про оплату праці» (ч. 1 ст.12), а також у спеціальному галузевому законодавстві.

Законодавство України передбачає підвищену оплату праці у нічний час. Відповідно до статті 108 КЗпП робота у нічний час оплачується у підвищеному

розмірі, який встановлюється генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не може бути нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Попри наявність відповідних юридичних гарантій, аналіз законодавства України у світлі пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) дозволяє констатувати існування низки проблем. Насамперед національне законодавство переважно орієнтоване на компенсаційний механізм у вигляді підвищеної оплати праці, скорочення тривалості робочого часу на одну годину, тоді як європейські стандарти вимагають комплексного підходу до забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, які виконують нічну роботу.

Європейський комітет з соціальних прав у Висновках 2018 року визнав ситуацію в Україні з роботою в нічний час несумісною з вимогами пункту 7 статті 2 через те, що можливості переведення на денну роботу не були достатньо забезпечені; у законах і нормативно-правових актах не було передбачено постійні консультації з представниками працівників щодо умов праці в нічний час і заходів, ужитих для узгодження потреб працівників з особливим характером нічної роботи; у законодавстві не було положення про обов'язкові медичні огляди до працевлаштування на роботу в нічний час і далі регулярно впродовж такої роботи. Україна зобов'язана гармонізувати національне законодавство з Директивою 2003/88/ЕС, у якій встановлено такі самі стандарти роботи в нічний час [53, с.11].

Однією з проблем була відсутність системного медичного моніторингу стану здоров'я працівників, залучених до нічної праці. У більшості випадків періодичні медичні огляди до недавнього часу проводилися лише для працівників окремих професій або небезпечних виробництв. Разом із тим положення ЄСХ (п) та практика Європейського комітету з соціальних прав виходять із необхідності регулярного контролю за станом здоров'я всіх працівників, чия трудова діяльність пов'язана з постійною нічною роботою.

Цю вимогу частково враховано в законодавстві України. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08 вересня 2025 року №1393 «Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій» [166] було визнано таким, що втратив чинність, наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року №246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» та затверджено Порядок організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій» [141]. Серед працівників, які проходять обов'язкові медичні огляди, у підп. 4 п. 2 Порядку зазначені працівники, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час.

Відповідно до п. 4.1 Порядку «обов'язкові медичні огляди проводяться з метою забезпечення систематичного динамічного спостереження за станом здоров'я відповідно до існуючих небезпек і ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися в процесі трудової діяльності, а також визначення стану здоров'я та професійної придатності працівника до виконання своїх професійних обов'язків без погіршення стану здоров'я протягом всієї трудової діяльності, створення роботодавцем безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням» [141].

Таким чином, працівники, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час, проходять за рахунок роботодавця попередній (під час прийняття на роботу), періодичні (протягом трудової діяльності) та позачергові медичні огляди.

Відповідно до п. 3.18 Порядку організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій працівника, який за станом здоров'я після проходження періодичного медичного огляду відповідно до медичного висновку Комісії потребує надання легшої роботи, роботодавець переводить за згодою працівника на таку роботу на термін (строк), зазначений у медичному висновку Комісії.

Водночас потрібно звернути увагу на те, що обов'язкові медичні огляди працівників, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час, передбачені у підзаконному нормативно-правовому акті, без внесення змін до ст. 169 «Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій» КЗпП України. У зв'язку з цим необхідно доповнити частину першу цієї статті словами «працівників, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час» після слів «...де є потреба у професійному доборі».

Ще однією проблемою є відсутність визначення поняття «нічний працівник» у національному законодавстві. На відміну від наведених вище положень Директиви 2003/88/ЄС, якими визначаються критерії систематичності виконання нічної роботи, законодавство України фактично обмежується визначенням тільки самого нічного часу. Це ускладнює застосування спеціальних гарантій до окремих категорій працівників. З урахуванням цього видається необхідним доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною, в якій закріпити поняття «нічний працівник», визначеного у частині четвертій ст. 2 Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу. Доцільно також змінити назву ст. 54 «Тривалість роботи в нічний час» КЗпП України та іменувати зазначену статтю «Робота в нічний час», оскільки в ній закріплені й інші норми, а не тільки норма про тривалість такої роботи.

З метою імплементації вимог п. 7 ст. 2 ЄСХ (п), п. (b) ст. 9 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу стосовно переведення на денну роботу нічних працівників, які страждають від проблем зі здоров'ям, визнаних пов'язаними з виконанням ними нічної роботи, необхідно доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною такого змісту: «Нічні працівники, які страждають від проблем зі здоров'ям, визнаних пов'язаними з виконанням ними нічної роботи, переводяться, коли це можливо, на денну роботу, яку вони здатні виконувати».

У законодавство України необхідно імплементувати вимогу про проведення постійних консультацій роботодавців з представниками працівників щодо умов праці в нічний час і заходів, ужитих для узгодження потреб працівників з особливим характером нічної роботи. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний проводити регулярні консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) до впровадження робочих графіків, що вимагають використання нічної праці, відносно конкретного змісту таких графіків і форм організації роботи в нічний час, які найбільше пристосовані до підприємства та його персоналу, а також відносно потрібних заходів щодо гігієни праці та соціально-побутових служб».

Важливим аспектом є також питання тривалості нічної праці. Хоча ст. 54 КЗпП України передбачається скорочення нічної зміни на одну годину, на практиці існує значна кількість винятків, пов'язаних із безперервними виробничими процесами, транспортом, медичною сферою, енергетикою та іншими галузями. У результаті працівники нерідко виконують повноцінні або навіть подовжені нічні зміни без належних компенсаторних механізмів.

Окрему проблему становить стан нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства у сфері нічної праці. В умовах воєнного стану та дерегуляційних процесів рівень державного нагляду за дотриманням трудових прав значно знизився. Це негативно впливає на ефективність реалізації гарантій, передбачених як національним законодавством, так і міжнародними договорами України.

Необхідно враховувати і практику Європейського комітету з соціальних прав, який у своїх висновках неодноразово наголошував, що держави повинні забезпечувати не лише формальне закріплення прав працівників, а й ефективні механізми їх реалізації.

Таким чином, аналіз відповідності законодавства України пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), статтям 2, 8-12 Директиви

2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу дозволяє зробити висновок про часткову відповідність національного законодавства європейським стандартам. Законодавство України містить базові гарантії щодо нічної праці, зокрема визначення нічного часу, скорочення тривалості роботи, підвищену оплату праці та обмеження щодо залучення окремих категорій працівників до нічної роботи. Разом із тим чинна система не забезпечує комплексного механізму забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, які систематично працюють у нічний час.

З метою наближення законодавства України до стандартів Європейської соціальної хартії (переглянутої) доцільно передбачити низку змін. Насамперед необхідно законодавчо визначити поняття нічного працівника та встановити спеціальний правовий статус для осіб, які систематично виконують нічну роботу, можливість переведення нічного працівника на денну роботу, проведення обов'язкових консультацій робочих графіків, що вимагають використання нічної праці. Крім того, потребує вдосконалення система державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства у сфері нічної праці.

Перспективним напрямом розвитку законодавства є також гармонізація норм КЗпП України з положеннями права Європейського Союзу щодо організації робочого часу. У контексті європейської інтеграції України це має важливе значення для адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС та Ради Європи.

Отже, пунктом 7 ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директивою 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу встановлено комплексний європейський стандарт захисту працівників, які виконують нічну роботу. Українське законодавство загалом визнає необхідність спеціального правового регулювання нічної праці, проте чинні норми не повною мірою відповідають сучасним європейським стандартам щодо безпеки та охорони

здоров'я нічних працівників. Подальше вдосконалення трудового законодавства України повинно здійснюватися з урахуванням стандартів МОП та європейських стандартів, закріплених в актах Європейського Союзу, а також висновків Європейського комітету з соціальних прав.

ВИСНОВКИ

1. Право на справедливі умови праці (право на справедливі та сприятливі умови праці) отримало широке визнання у міжнародно-правових актах. На міжнародному рівні значення цього права підтверджується його закріпленням у ключових актах: Загальній декларації прав людини (ст.ст. 23-24), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст.7), актах Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ст.2), Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників (п.п. 5, 7, 8), Хартії основних прав Європейського Союзу (ст.31). Це свідчить про те, що у сучасному світі справедливі умови праці є загальновизнаним стандартом цивілізованої держави та одним із критеріїв її соціальності.

2. Стаття 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і ст. 31 Хартії основних прав ЄС відрізняються за охопленням елементів у структурі зазначеного права та ступенем деталізації. У ст. 7 Пакту формується концепція права на справедливі та сприятливі умови праці, тобто що включає це право, через ключові елементи (оплата, безпека, відпочинок, робочий час, просування), тоді як у ст. 2 ЄСХ (п) деталізується право на справедливі умови праці через конкретні зобов'язання, насамперед у сферах робочого часу і відпочинку працівників. Норми ст. 31 Хартії основних прав ЄС щодо робочого часу і часу відпочинку не є такими деталізованими, як у ст. 2 ЄСХ (п), однак у ст. 31 міститься важливе положення про повагу до гідності працівника.

3. Право на справедливі та сприятливі умови праці, проголошене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, включає справедливу оплату, рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, рівні можливості просування, розумне обмеження робочого часу, відпочинок, дозвілля та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Закріплене у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на справедливі умови праці є вужчим за своєю структурою, ніж право на справедливі та сприятливі умови праці за ст.7 Пакту. Статтею 2 ЄСХ (п) не охоплюються напряду оплата праці та просування. Натомість ЄСХ (п) більш глибоко розкриває режим робочого часу і відпочинку через конкретні зобов'язання держав. До структури права на справедливі умови праці за ЄСХ (п) варто віднести: право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливую винагороду; право на розумну тривалість робочого часу; право на щотижневий відпочинок, оплачувані державні святкові дні та щорічну оплачувану відпустку; право на письмове інформування про основні аспекти трудового договору або трудових відносин; право на додатковий захист за роботу в нічний час.

У ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС передбачається не одне ізольоване право, а комплекс правомочностей працівника, спрямованих на забезпечення його гідності. Тому структура права на справедливі умови праці за ст. 31 Хартії розкривається через єдність матеріального компонента (здоров'я, безпека, гідність) і часового компонента (робочий час, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка).

4. В умовах євроінтеграції актуальним з теоретичної та прикладної точок зору є здійснення порівняльно-правового аналізу нормативного закріплення права на справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. Порівняльно-правовий аналіз свідчить, що у праві Європейського Союзу право на справедливі умови праці визнається як комплексне трудове право, що включає вимоги до безпеки і гігієни праці, обмеження максимального робочого часу, надання відпочинку, захисту гідності працівника. Базовим нормативним джерелом в ЄС є стаття 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС, зміст якої свідчить про те, що у праві ЄС справедливі умови праці розуміються значно ширше, ніж тільки вимоги охорони праці у вузькому сенсі. Деталізоване

юридичне забезпечення права на справедливі умови праці здійснюється актами вторинного законодавства ЄС.

5. У законодавстві України право на справедливі умови праці не закріплюється як єдина цілісна конструкція, однак його окремі елементи нормативно визначені у Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про охорону праці від 14 жовтня 1992 року №№2694-ХІІ, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №№108/95-ВР, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР, інших законах і підзаконних нормативно-правових актах. За змістом норми зазначених актів формують систему справедливих умов трудової діяльності, хоча й без законодавчого закріплення категорії «справедливі умови праці» та відповідного права працівника.

6. Проголошене у міжнародно-правових актах, право на справедливі умови праці не закріплене у Конституції України та законах України. Оскільки в Європейській соціальній хартії (переглянутій) це право передбачене у ст. 2 «Право на справедливі умови праці» одразу після права на працю у ст. 1, видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України після частини другої, в якій закріплені гарантії права на працю, окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливі умови праці, що передбачають безпечні та здорові умови праці, справедливу винагороду, розумну тривалість робочого часу, оплачувані державні святкові дні, щоденний і щотижневий періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку, інформування про основні аспекти трудових відносин, додатковий захист за роботу у нічний час, повагу до гідності працівника». Закріплення права на справедливі умови праці у ст. 43 засвідчить імплементацію на конституційному рівні положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), за 6 пунктами якої (крім п. 3) Україна взяла на себе зобов'язання вважати їх для себе обов'язковими згідно із Законом від 14 вересня 2006 року №№137-V, адаптацію до стандартів справедливих умов праці за ст. 31 Хартії основних прав ЄС.

7. Для імплементації положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС у національне трудове законодавство необхідно доповнити перелік основних прав працівника, закріплений у ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України, правом на справедливі умови праці.

Основні права працівника передбачені у ст. 21 проєкту Трудового кодексу України, однак право на справедливі умови праці в ній відсутнє, у зв'язку з чим необхідно закріпити в цій статті зазначене право.

8. Право на справедливі умови праці відповідає ознакам суб'єктивного трудового права: 1) належить конкретному суб'єкту – працівнику; 2) спрямоване на задоволення його інтересу (безпека і здоров'я, розумна тривалість робочого часу, періоди відпочинку і щорічна оплачувана відпустка та ін.); 3) забезпечене юридичними обов'язками роботодавця; 4) гарантується державою і може захищатися у передбачених законом формах.

9. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право – це гарантована законом і забезпечена обов'язками роботодавця міра можливої поведінки працівника у трудових відносинах, що полягає у можливості вимагати, користуватися та захищати такі умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни праці, розумного обмеження тривалості робочого часу, справедливої винагороди, достатнього відпочинку, рівності, гідного ставлення до нього з боку роботодавця. Ідеться про нормативно закріплені умови праці, що відповідають вимогам справедливості, безпеки, гідності працівника, рівності та належного соціального стандарту життя.

10. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право являє собою: індивідуально належну працівнику юридичну можливість вимагати від роботодавця забезпечення визначених умов праці; право, забезпечене державними гарантіями і механізмами захисту; елемент змісту індивідуальних трудових правовідносин.

11. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право має такі юридичні властивості: воно належить до соціальних прав; є позитивним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом (не може бути колективним трудовим правом і виключає представництво), в індивідуальних трудових правовідносинах є відносним правом; містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

12. Право на справедливі умови праці є інтегрованим (комплексним) суб'єктивним трудовим правом, яке об'єднує систему взаємопов'язаних правомочностей, спрямованих на забезпечення балансу між трудовою діяльністю і відпочинком працівника. Як комплексне трудове право воно включає сукупність окремих прав, які реалізуються через національне законодавство, а їх реалізація потребує сукупності соціальних, економічних та юридичних гарантій.

13. Концепція гідної праці має важливе значення для забезпечення трудових прав, у тому числі права на справедливі умови праці. Вона виступає одночасно ціннісною основою трудових прав, міжнародним стандартом їхнього змісту, критерієм ефективності державної політики у сфері праці, механізмом захисту працівника від експлуатації та соціальної вразливості.

14. Право на справедливі умови праці є обов'язковим правовим компонентом концепції гідної праці, а концепція гідної праці є більш широкою доктринальною і програмною конструкцією, що поєднує це право із зайнятістю, соціальним захистом і соціальним діалогом. Тому між зазначеними категоріями існує не тільки зовнішній, але й внутрішній зв'язок: без справедливих умов праці немає гідної праці, а сама ідея гідної праці надає праву на справедливі умови праці більш широкий соціальний сенс.

15. Взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці має системний і взаємодоповнюючий характер. Цей зв'язок полягає в тому, що: проголошене у міжнародно-правових актах право на справедливі умови

праці є складовою нормативного ядра гідної праці; концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці; право на справедливі умови праці та гідну працю об'єднує категорія людської гідності; право на справедливі умови праці є одним із критеріїв оцінки того, чи є праця гідною на практиці; для держави концепція гідної праці слугує стратегічною рамкою, а право на справедливі умови праці – юридичним орієнтиром і предметом правових гарантій.

16. Безпечні та здорові умови праці виступають не факультативним доповненням, а базовим, первинним компонентом, без якого реалізація інших аспектів справедливих умов праці стає неможливою. Особливе значення для сучасного розуміння права на безпечні та здорові умови праці має рішення Міжнародної конференції праці 2022 року, відповідно до якого безпечне і здорове робоче середовище було включено до числа основоположних принципів і прав у сфері праці.

17. Право на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника – це міра можливої поведінки працівника, спрямована на одержання, реалізацію та захист таких умов праці, які відповідають вимогам безпеки, гігієни та збереження здоров'я у процесі виконання трудових обов'язків.

18. У структурі права на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивного трудового права доцільно виокремлювати такі правомочності працівника: вимагати створення належних, безпечних і здорових умов праці; користуватися засобами колективного й індивідуального захисту, безпечним обладнанням, належно організованим робочим місцем, навчанням безпечним методам праці; отримувати інформацію про професійні ризики, пов'язані з виконанням роботи, умови праці та заходи захисту; відмовитися від виконання роботи у разі виникнення реальної загрози життю чи здоров'ю у випадках, передбачених законом; вимагати захисту і відшкодування, якщо порушення вимог безпеки спричинило шкоду здоров'ю чи інші негативні наслідки; звертатися до компетентних органів для поновлення порушеного права.

19. Проблеми імплементації європейських стандартів безпечних і здорових умов праці в Україні мають комплексний характер і охоплюють нормативний, інституціональний, процедурний і соціально-економічний рівні. Адаптація законодавства України у сфері безпечних і здорових умов праці до стандартів ЄС пов'язується з імплементацією Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, як базового акту ЄС в цій сфері. У Кодексі законів про працю України, Законі України «Про охорону праці» необхідно запровадити ризикоорієнтований підхід до управління охороною праці (за аналогією з ЄС), закріпити обов'язковість регулярної оцінки професійних ризиків на підприємстві, встановити відповідальність роботодавця за невжиття превентивних заходів, розширити перелік прав працівника на відмову від виконання небезпечної роботи без негативних наслідків, модернізувати систему нагляду і контролю за дотриманням законодавства в цій сфері.

20. З метою імплементації європейських стандартів права на безпечні та здорові умови праці видається доцільним викласти частину п'яту ст. 153 КЗпП України та частину другу ст. 6 Закону України «Про охорону праці» в такій редакції: «Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля, виконувати ті роботи, безпечному виконанню яких його не було навчено, а також за відсутності необхідних обладнаних засобів колективного або індивідуального захисту. Обґрунтована відмова працівника від виконання дорученої роботи у таких випадках не може вважатися порушенням його трудових обов'язків».

21. Право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право видається доцільним визначити як гарантовану державою міру можливої поведінки, що полягає у правомочностях вимагати і одержувати за виконану роботу таку винагороду, яка відповідає обсягу, якості, складності, результатам

та умовам праці, є законною, повною, достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника і його сім'ї, недискримінаційною, своєчасною, прозорою, доступною для ефективного захисту у передбачених законом формах.

22. Право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право охоплює такі основні правомочності працівника: отримувати заробітну плату не нижче встановлених державою мінімальних гарантій; претендувати на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, на справедливу диференціацію заробітку залежно від об'єктивних характеристик праці; отримувати заробітну плату своєчасно і в повному обсязі; бути поінформованим про структуру та підстави нарахування заробітної плати; оскаржувати незаконні дії роботодавця щодо прав на оплату праці та вимагати їх відновлення у передбачених законом формах.

23. Попри конституційну гарантію права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43 Конституції України), Україна не ратифікувала пункт 1 статті 4 ЄСХ (п) про право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

Критерію «достатності» не відповідають положення законодавства України в частині обмеження відрахувань із заробітної плати. Формально норми статей 127 і 128 КЗпП України відповідають п. 5 ст. 4 ЄСХ (п), в якому йдеться про відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями, а фактично не передбачають гарантій достатності заробітної плати працівників з найнижчою оплатою праці для забезпечення себе або та членів своєї сім'ї після всіх дозволених відрахувань.

24. У законодавстві України загалом закріплено основні елементи права на справедливу винагороду, передбачені ст. 4 ЄСХ (п). Водночас рівень деталізації та фактичної реалізації цього права ще не повною мірою відповідає стандартам Хартії. Подальша адаптація потребує вдосконалення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати відповідно до реальної вартості життя, посилення

гарантій своєчасної виплати заробітної плати, розвитку антидискримінаційних механізмів і зміцнення системи державного нагляду (контролю).

25. Стандарти Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю є більш широкими за змістом за традиційне розуміння заробітної плати як грошової виплати. Вони охоплюють гідність працівника, соціальну достатність доходу, рівність, прозорість і реальну можливість захисту порушеного права. Законодавство України вже містить основні елементи цієї моделі, однак потребує подальшої модернізації – насамперед у частині прозорості оплати, адекватності мінімальної зарплати та антидискримінаційних процедур (зокрема, покладення тягара доказування на відповідача).

26. На підставі аналізу міжнародно-правових актів видається доцільним визначити розумну тривалість робочого часу як юридично допустиму та соціально обґрунтовану тривалість робочого дня і тижня, що забезпечує баланс між виробничими потребами роботодавця та необхідністю збереження здоров'я, безпеки і гідного рівня життя працівника, включаючи достатній час для відпочинку, відновлення працездатності, повноцінного особистого і сімейного життя.

27. Законодавство України не відповідає стандартам ЄС, закріпленим у ст. 6 Директиви 2003/88/ЕС щодо деяких аспектів організації робочого часу, про середню тривалість робочого часу за кожен семиденний період, яка, включаючи надурочну роботу, не може перевищувати 48 годин. У разі залучення працівника до надурочної роботи, сукупна тривалість робочого часу за тиждень за статтями 50 і 65 КЗпП України може перевищувати 48 годин. У зв'язку з цим пропонується доповнити ст. 50 КЗпП України частиною другою такого змісту: «Середня тривалість нормального робочого часу за кожен семиденний період, включаючи надурочну роботу, не може перевищувати 48 годин». Відповідно пропонується частину другу ст. 50 Кодексу вважати частиною третьою.

28. Складовою права на справедливі умови праці відповідно до міжнародно-правових актів є право на періоди відпочинку у роботі, святкові

оплачувані дні та щорічна оплачувана відпустка. Хоча законодавством України передбачаються щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка, проте необхідно гармонізувати ці положення з європейськими стандартами, закріпленими, зокрема, в Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директиві 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу. Ідеться про запровадження у трудове законодавство України терміну «період відпочинку», закріплення мінімальної тривалості безперервного щоденного відпочинку, чітке регулювання перерв під час робочого дня, а також гарантування права на щорічну оплачувану відпустку достатньої тривалості без можливості її необґрунтованого скорочення.

29. У нормах глави V «Час відпочинку» КЗпП України термін «щоденний відпочинок» не застосовується. У ст. 58 Кодексу закріплюється норма про перерви між змінами. Зауваження варто висловити не тільки щодо не застосування терміну «щоденний відпочинок», але й стосовно того, що ця норма закріплена не в главі V «Час відпочинку», а в главі IV «Робочий час». З метою імплементації положень Директиви 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу про щоденний відпочинок видається доцільним доповнити главу V «Час відпочинку» КЗпП України після статті 66 окремою статтею такого змісту: «Стаття... Щоденний відпочинок

Працівникам надається щоденний відпочинок, мінімальна безперервна тривалість якого має бути 11 годин поспіль протягом 24-годинного періоду».

30. З метою гармонізації законодавства України з європейськими стандартами тривалості щорічної оплачуваної відпустки необхідно викласти частину першу ст. 75 КЗпП України, частину першу ст. 6 Закону України «Про відпустки» в такій редакції: «Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору».

31. Якщо у частині п'ятій ст. 60² КЗпП України закріплені норми про робочий час працівника, який виконує роботу дистанційно, то спеціальні норми

про час відпочинку такого працівника у зазначеній статті відсутні, крім норми про період вільного часу для відпочинку (період відключення). З метою імплементації європейських стандартів права на справедливі умови праці, закріплених у ст. 2 ЄСХ (п), ст. 31 Хартії основних прав ЄС, видається необхідним закріпити у ст. 60² КЗпП України право працівника, який виконує роботу дистанційно, на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 28 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

32. Видається доцільним законодавчо закріпити право працівника на «відключення» (для всіх працівників, а не тільки для працівників, які виконують роботу дистанційно), що є особливо актуальним в умовах цифровізації праці. Це право має передбачати заборону вимагати від працівника виконання трудових обов'язків поза межами встановленого робочого часу без його згоди та належної компенсації.

33. Право на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин як елемент права на справедливі умови праці в контексті ст. 2 ЄСХ (п) тісно пов'язане з іншими трудовими правами, в тому числі правом на інформацію. Водночас право на інформацію є більш широким за змістом і призначенням порівняно з досліджуваним правом. Існують також відмінності у нормативному закріпленні зазначених прав, суб'єктному складі, структурі, механізмі реалізації.

34. В умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації сфери праці право на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин забезпечує правову визначеність у трудових правовідносинах, створює умови для усвідомленого волевиявлення працівника, виступає своєрідною гарантією інших трудових прав, сприяє запобіганню трудових спорів; знижує ризик експлуатації працівника та прихованої зайнятості, забезпечує ефективність захисту трудових прав працівника у передбачених законом формах.

35. Оскільки ані в частині другій ст. 5 Закону України «Про охорону праці», ані в частині першій ст. 29 Закону України «Про оплату праці» не зазначається про обов'язок роботодавця поінформувати працівника при укладенні трудового договору про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, умови оплати праці у письмовій формі, то з метою імплементації вимог п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), видається необхідним доповнити частину другу ст. 5 Закону України «Про охорону праці» і частину першу ст. 29 Закону України «Про оплату праці» словами «у письмовій формі».

36. У частині першій ст. 29 КЗпП України зазначається про обов'язок роботодавця поінформувати працівника до початку роботи «в узгоджений із працівником спосіб». Як норма видається не досить вдалою, оскільки більшою мірою розрахована на умови воєнного стану, коли сторони за згодою визначають і форму трудового договору. Узгоджений із працівником спосіб може бути й усною формою надання інформації, передбаченої в частині першій ст. 29 КЗпП України, а це суперечить європейським стандартам. У п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) зазначається про письмове повідомлення про головні аспекти трудового договору або трудових відносин, а в ст. 3 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі про надання інформації про основні аспекти трудових відносин – у письмовій формі, а за визначених умов в електронній формі. У зв'язку з цим спосіб передачі інформації, про який ідеться у частині першій ст. 29 КЗпП України, необхідно адаптувати до зазначених вище європейських стандартів.

37. У законодавство України загалом імплементовані основні вимоги п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) щодо права працівника на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин. Водночас національне трудове законодавство ще не повністю адаптоване до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152

Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, якою значно деталізоване право працівника на інформацію про основні аспекти трудових відносин та встановлено строки і способи її надання. Законодавство України також потребує вдосконалення механізмів практичного забезпечення цього права, зокрема в електронній формі.

38. З урахуванням вимог п. 6 ст. 2 ЄСХ (п), статей 3, 4, 5 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі видається доцільним викласти частину першу ст. 29 КЗпП України в такій редакції: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про:

1. повне найменування, код, адресу зареєстрованого місця знаходження роботодавця (якщо це фізична особа – ім'я, прізвище, особистий код, за його відсутності – дату народження та постійне місце проживання);

2. місце роботи працівника. У випадку, якщо працівник не має постійного або основного місця роботи, зазначається, що працівник працює у кількох місцях, і адреса місця роботи, від якого працівник одержує вказівки;

3. трудову функцію працівника залежно від виду роботи, професії або посади: характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик;

4. дату початку роботи;

5. передбачуваний кінець роботи (у випадку строкового трудового договору);

6. тривалість та умови строку випробування, якщо такий є;

7. умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на

здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

8. правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку;

9. колективний договір (колективні договори) із зазначенням порядку ознайомлення з цим договором (договорами);

10. встановлену тривалість робочого дня або робочого тижня працівника;

11. заробітну плату та її складові, строки і порядок виплати;

12. тривалість щорічної оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо це неможливо вказати під час надання інформації, процедури розподілу та визначення такої відпустки;

13. організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

14. строк попередження у випадку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або працівника».

Після частини першої пропонується доповнити ст. 29 КЗпП України двома окремими частинами такого змісту: «Якщо до початку роботи працівнику не було надано інформацію, зазначену в пунктах (1) - (7), (10-12), вона надається працівнику індивідуально у формі одного або кількох документів протягом періоду, що починається з першого робочого дня та закінчується не пізніше сьомого календарного дня. Інша інформація, зазначена у частині першій цієї статті, надається працівнику індивідуально у формі документа протягом одного місяця з першого робочого дня.

Роботодавець зобов'язаний надати кожному працівнику інформацію, зазначену в частині першій цієї статті, в письмовій формі. Інформація надається та передається на папері або, за умови, що інформація доступна працівнику, що її можна зберігати та роздруковувати, і що роботодавець зберігає підтвердження передачі або отримання, в електронному вигляді».

39. З метою імплементації європейських стандартів видається доцільним викласти частину першу ст. 24 КЗпП України в такій редакції: «Трудовий договір укладається в письмовій формі в двох примірниках (по одному для кожної сторони), що мають однакову юридичну силу. Типова форма трудового договору затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин». Після частини першої пропонується доповнити зазначену статтю окремою частиною такого змісту: «Трудовий договір може бути укладений в електронній формі з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги».

40. Європейські стандарти додаткових заходів за роботу в нічний час у розумінні п. 7 ст. 2 ЄСХ (п), Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу ґрунтуються на міжнародних стандартах, закріплених насамперед у Конвенції МОП №171 про нічну працю 1990 року, що зумовлює необхідність їх імплементації в національне законодавство для забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці. Проте зазначена Конвенція до цього часу не ратифікована Україною, незважаючи на підготовку відповідного законопроєкту 2020 року.

41. Законодавством України загалом визнається необхідність спеціального правового регулювання нічної праці, проте чинні норми не повною мірою відповідають сучасним європейським стандартам щодо безпеки та охорони здоров'я нічних працівників. Попри наявність відповідних юридичних гарантій, аналіз законодавства України у контексті пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), статей 2, 8-12 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу дозволяє констатувати існування низки проблем. Насамперед національне законодавство переважно зорієнтоване на

компенсаційний механізм у вигляді підвищеної оплати праці, скорочення тривалості робочого часу на одну годину, тоді як європейські стандарти вимагають комплексного підходу до забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, які виконують нічну роботу.

42. У чинному законодавстві України враховано вимогу Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу про проведення системного медичного моніторингу стану здоров'я працівників, залучених до роботи у нічний час. У Порядку організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08 вересня 2025 року №1393, зазначені працівники, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час. Водночас потрібно звернути увагу на те, що обов'язкові медичні огляди зазначених працівників передбачені у підзаконному нормативно-правовому акті, без внесення змін до ст. 169 «Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій» КЗпП України. У зв'язку з цим необхідно доповнити частину першу цієї статті словами «працівників, які мають змінний режим роботи із залученням до роботи у нічний час» після слів «...де є потреба у професійному доборі».

43. У національному законодавстві відсутнє визначення поняття «нічний працівник». На відміну від положень Директиви 2003/88/ЄС, якими визначаються критерії систематичності виконання нічної роботи, законодавство України фактично обмежується визначенням тільки самого нічного часу. Це ускладнює застосування спеціальних гарантій до окремих категорій працівників. З урахуванням цього видається необхідним доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною, в якій закріпити поняття «нічний працівник», визначеного у частині четвертій ст. 2 Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу. Доцільно також змінити назву ст. 54 «Тривалість роботи в нічний час» КЗпП

України та іменувати зазначену статтю «Робота в нічний час», оскільки в ній закріплені й інші норми, а не тільки норма про тривалість такої роботи.

44. З метою імплементації вимог п. 7 ст. 2 ЄСХ (п), п. (b) ст. 9 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу стосовно переведення на денну роботу нічних працівників, які страждають від проблем зі здоров'ям, визнаних пов'язаними з виконанням ними нічної роботи, необхідно доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною такого змісту: «Нічні працівники, які страждають від проблем зі здоров'ям, визнаних пов'язаними з виконанням ними нічної роботи, переводяться, коли це можливо, на денну роботу, яку вони здатні виконувати».

45. У законодавство України необхідно імплементувати вимогу про проведення постійних консультацій роботодавців з представниками працівників щодо умов праці в нічний час і заходів, ужитих для узгодження потреб працівників з особливим характером нічної роботи. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 54 КЗпП України окремою частиною такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний проводити регулярні консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) до впровадження робочих графіків, що вимагають використання нічної праці, відносно конкретного змісту таких графіків і форм організації роботи в нічний час, які найбільше пристосовані до підприємства та його персоналу, а також відносно потрібних заходів щодо гігієни праці та соціально-побутових служб».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2014. 215 с.
2. Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05. Київ: Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2020.
3. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіомлогічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори». 2020. 360 с. URL: <http://195.34.206.236/bitstream/>
4. Baik O., Sviatotska V., Stetsyuk N., Prots I., Ilyushyk O. The Right to Decent, Safe and Healthy Working Conditions: Organizational and Legal Guarantees of its Provision in Ukraine. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2025. №2. С. 172-180.
5. Безпека праці в нічний час: ризики та їх запобігання. URL: <https://promtehdiagnostika.com.ua/rekomendatsiyi/bezpeka-pratsi-v-nichnyy-chas-ryzyky-ta-yikh-zapobihannya>
6. Бережна К.І. Щодо права на справедливу оплату праці. *Право та інновації*. 2016. №1 (13). С. 245-250.
7. Бойко І.В., Бойко О.І. Поняття та види трудових відпусток в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 2. Том 1. С. 126-133.
8. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2013. 400 с.
9. Бурак В.Я. Про модифікацію ознак трудових відносин в умовах трансформації ринку праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.)* /уклад. О. Г. Серeda,

О.М. Ярошенко, О.В. Соловйов, І.В. Зіноватна; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2023. С. 30-34.

10. Бурка А.В. Захист трудових прав працівників в умовах зміни клімату. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. Випуск 02. Частина 1. С. 420-424.

11. Бурчак А.Ю. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. №52. С. 144–147.

12. Вакарюк Л.В., Гетьманцева Н.Д. До питання про право працівників на «відключення»: компаративний аналіз. *Національний вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. С. 21-28.

13. Вакарюк Л.В. Право на відключення в світлі концепції балансу між роботою та особистим життям. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. №1. С. 234-237.

14. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: монографія. Х.: Право, 2015. 168 с.

15. Вплив нічної роботи на різні категорії працівників. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/370485-vplyv-nichnoyi-roboty-na-rizni-kategoriyi-pratsivnykiv/>

16. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. К.: Павлім, 2003. 193 с.

17. Інспектор праці роз'яснив особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу з працівником, який перебуває за кордоном. 14 травня 2026 року. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/inspektor-praczi-rozyasnyv-osoblyvosti-ukladennya-trudovogo-dogovoru-pro-dystancijnu-robotu-z-praczivnykom-yakyj-perebuvaye-za-kordonom/>

21. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work. URL: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favourable>

19. Global Wage Report 2024-25. Is wage inequality decreasing globally? International Labour Office, Geneva 2024. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf

20. Гнесний Д.С. Особливості правового регулювання роботи понад встановлену норму робочого часу. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2026. Випуск 93: частина 2. С. 164-169.

21. Гринь Д.В. Право на відключення як елемент сучасних трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №7. С. 214-216.

22. Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Geneva: ILO, 2016. 16 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf

23. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2018. URL: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

24. Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text

25. Directive 2000/54/EC of the European Parliament and the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). OJ L 262, 17.10.2000, pp. 21-45.

26. Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/15/oj/eng>

27. Директива Європейського Парламенту і Ради 2004/37/ЄС від 29 квітня 2004 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних із контактом з канцерогенами або мутагенами на місці роботи (шоста окрема Директива у розумінні статті 16(1) Директиви Ради 89/391/ЄЕС) (кодифікована версія). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_010-04#Text

28. Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) - Joint Statement by the European Parliament and the Council. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/44/oj/eng>

29. Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (Seventeenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/10/oj/eng>

30. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng>

31. Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (Codified version) (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/104/oj/eng>

32. Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (20th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) and

repealing Directive 2004/40/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0035>

33. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng>

34. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng>

35. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

36. Довбиш К.К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 191 с.

37. Judgment of the Court (Third Chamber) of 7 September 2006. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Failure of a Member State to fulfil obligations – Social policy – Protection of the health and safety of workers – Directive 93/104/EC – Organisation of working time – Article 17(1) – Derogation – Articles 3 and 5 – Right to minimum daily and weekly rest periods. Case C-484/04. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62004CJ0484>

38. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. Request for a preliminary ruling from the Audiencia Nacional. Reference for a preliminary ruling – Social policy – Protection of the safety and health of workers – Organisation of working time – Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union – Directive 2003/88/EC – Articles 3 and 5 – Daily and weekly rest – Article 6 – Maximum weekly working time – Directive 89/391/EEC – Safety and health of

workers at work – Requirement to set up a system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured. Case C-55/18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62018CJ0055>

39. Jorma Rantanen, Franklin Muchiri and Suvi Lehtinen. Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health. International Journal of Environmental Research and Public Health. 12 May 2020. URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3351>

40. Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. С. 95–99.

41. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. №5. С. 101–104.

42. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2016.

43. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики. Київ: Право, 2015. 360 с.

44. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

45. Загальна теорія права: підручник /[О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.]; за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2020. 568 с.

46. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

47. European Agency for Safety and Health at Work. Guidance on risk assessment at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/guidance-risk-assessment-work>

48. European Pillar of Social Rights. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

49. European Commission. Ukraine 2024 Report. Commission Staff Working Document, SWD (2024) 699 final. Brussels, 30 October 2024. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/1924a044-b30f-48a2-99c1-50edeac14da1_en

50. European Committee of Social Rights. Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. Belgium, Collective Complaint No. 124/2016. URL: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>

51. European Committee of Social Rights. Conclusions 2010, Ukraine. URL: <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=2010/def/UKR/2/5/EN>

52. European Committee of Social Rights, Conclusions 2018. Andorra. 22 p. URL: <https://rm.coe.int/cr-2018-and-eng/1680a6024f>

53. European Committee of Social Rights, Conclusions 2018, Ukraine. 35 p. URL: https://www.msp.gov.ua/files/international/CR_2018_UKR_EN.pdf

54. European Committee of Social Rights, Conclusions 2025, Ukraine. 42 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2025-ukraine-en/48802a4e71>

55. Епель О.В. Теоретико-правові основи захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина в Україні: монографія. Харків: В справі, 2020. С.25.

56. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

57. ILO Convention No. 106 concerning Weekly Rest (Commerce and Establishments) 1957. URL: <https://www.ilo.org/resource/c106-weekly-rest-commerce-and-offices-convention-1957>

58. ILO Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers, 2011. URL: <https://www.ilo.org/publications/domestic-workers-convention-2011-no189-and-domestic-workers-recommendation>

59. ILO Recommendation No. 135 concerning Minimum Wage Fixing. URL: <https://www.ilo.org/resource/r135-minimum-wage-fixing-recommendation-1970>

60. ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow>

61. International Labour Organization. What is Decent Work? 2016. Available online: https://www.youtube.com/watch?time_continue=110&v=mZpyJwevPqc (accessed on 30 July 2019).

62. International Labour Organization. Decent Work – Foundation of Social Justice. URL: <https://www.ilo.org/resource/decent-work-foundation-social-justice>

63. International Labour Organization. Climate change and safety and health at work. URL: <https://www.ilo.org/meetings-and-events/climate-change-and-safety-and-health-work>

64. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145401/#LEGISCTA000006145401

65. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

66. Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text

67. Конвенція МОП №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах 1921 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140#Text
68. Конвенція МОП №26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU28002>
69. Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах 1930 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text
70. Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text
71. Конвенція МОП №95 про захист заробітної плати 1949 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
72. Конвенція МОП №99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_230#Text
73. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
74. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
75. Конвенція МОП №120 про гігієну в торгівлі та установах 1964 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_063#Text
76. Конвенція МОП №127 про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним працівником 1967 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_147#Text
77. Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням особливостей країн, що розвиваються 1970 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text

78. Конвенція МОП №132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 році). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text

79. Конвенція МОП №148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_051#Text

80. Конвенція МОП №152 про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_309#Text

81. Конвенція МОП №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

82. Конвенція МОП №161 про служби гігієни праці 1985 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text

83. Конвенція МОП №167 про безпеку та гігієну праці у будівництві 1988 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU88316>

84. Конвенція МОП №171 про нічну працю 1990 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text

85. Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі 2006 року. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/genericdocument/wcms_752043.pdf

86. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>

87. Consolidated text: Directive 2006/25/EC of the European Parliament and of the Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation) (19th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02006L0025-20140101>

88. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

89. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні: схвалено розпорядженням Кабінет Міністрів України від 12 грудня 2018 року №989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80#Text>

90. Corrigendum to Communication from the Commission Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (This text annuls and replaces the text published in Official Journal C 109 of 24 March 2023, p. 1) 2023/C 143/06. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2023_143_R_0006

91. Костюченко О.Є. Право на справедливу винагороду за працю: міжнародні стандарти та українські реалії. *Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика)*. 2019. Вип. 15. С. 93-100.

92. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

93. Костюченко О.Є. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №11. С. 134-139.

94. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2019. Том 4. С. 42-51.

95. Котова Л.В., Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти *Юридичний науковий електронний журнал* 2025. №1. С. 238-244.

96. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

97. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/654/oj/eng>

98. Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/656/oj/eng>

99. Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/269/oj/eng>

100. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj/eng>

101. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1991/533/oj/eng>

102. Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/57/oj/eng>

103. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/eng>

104. Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral- extracting industries through drilling (eleventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/91/oj/eng>

105. Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries (twelfth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/104/oj/eng>

106. Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1993/103/oj/eng>

107. Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998L0024>

108. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №7. С. 189-193.

109. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.

110. Кузнецова М.Ю. Правова регламентація права на щорічну відпустку в період воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №6. С. 331-333.

111. Ley Organica 3/2018, de 5 de diciembre, de Proteccion de Datos Personales y garantia de los derechos digitales. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>;

https://polaridad.es/uk/proteccion-de-datos-en-espana-lortad-y-la-defensa-de-la-privacidad-en-la-era-digital/?expand_article=1

112. Литвиненко А.С. Правова природа категорії «гідна праця» як фундаментального принципу трудового права: теоретико-правовий аналіз. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія «Право». 2025. Випуск 42. С. 186-199.

113. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso Patvirtinimo, Įsigaliojimo Ir Įgyvendinimo Įstatymas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

114. Малиновська К.А. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 282-285.

115. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодення. *Соціальне право*. 2020. №3. С. 129-134.

116. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. *Академічні візії*. 2026. №51. С. 1-7. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2921>

117. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Випуск 44. С. 735-742. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2025>

118. Мензатул Д.В. Право на розумну тривалість робочого часу як елемент права на справедливі умови праці. *Право та державне управління*. 2026. №1. С. 65-75. URL: <https://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-1-2026>

119. Мензатул Д.В. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці в міжнародно-правових актах. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку*: матер. Всеукр. наук. конф. молодих

учених (м. Одеса, 18 листоп. 2022 р.) [Електронне видання] /уклад. В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук, І.С. Радковська [та ін.]; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса, 2022. С. 174-176.

120. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці у системі трудових прав. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.)* /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 516-518.

121. Мензатул Д. Щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року)* [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відповід. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 245-246.

122. Мензатул Д.В. Юридичні ознаки права на справедливі умови праці. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.)* /за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Фенікс, 2025. Т. 1. С. 442-444.

123. Мензатул Д.В. Справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.)* /за заг. ред. С. Ківалова; НУ «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 398-402.

124. Менів Л.Д. Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. С. 29-34.

125. Менів Л.Д., Михайлова С.І. Електронний трудовий договір: перспективи та проблеми впровадження. *Електронне наукове видання*

«Аналітично-порівняльне правознавство». 2025. Випуск №06, частина 2. С. 58-63.

126. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

127. Мокрицька Н.П., Єрмолаєва Т.С. Правові проблеми реалізації права на щорічну основну відпустку в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2018. №2. С. 108–118.

128. Монтегю С. Робота в нічні зміни вкорочує людям вік. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/health/2015/07/150728_night_vj_shifts_damage_it

129. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2018. 215 с.

130. Остапенко Л.О., Климчук А.В., Шевченко Д.Ю., Бурим В.О. Щодо правового регулювання робочого часу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Випуск 44. С. 15-31.

131. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 465 с.

132. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України №163 від 21 лютого 2001 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF#Text>

133. Пижова М.О. Категорія справедливості в контексті оплати праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №9. С. 157-159.

134. Пижова М.О. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду. *Юридичний вісник*. 2020. №6. С. 47-53.

135. Пижова М.О. Право на справедливую оплату труда как разновидность социально-экономических прав. *Научный вестник Ужгородского Национального Университета*. Серия ПРАВО. 2021. Выпуск 64. С. 176-179.

136. Пижова М.О. Влияние государственного регулирования на справедливую оплату труда. *Международный научный журнал «Интернаука»*. Серия: Юридические науки. 2021. №2. С. 74-78.

137. Пижова М.О. Юридические гарантии реализации права работников на справедливую оплату труда: монография. Киев: Издательство «научная столица», 2021. 376 с.

138. Поклонская О.Ю. Форма трудового договора в контексте национального законодательства. *Научный вестник Международного гуманитарного университета*. Сер.: Юриспруденция. 2020. №43. С. 134-137.

139. Порядок проведения компенсации гражданам потери части денежных доходов в связи с нарушением сроков их выплаты: Затверджено постановою Кабинету Министров Украины від 21 лютого 2001 року №159. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF#Text>

140. Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21 березня 2001 року №122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0304-01#Text>

141. Порядок організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій: Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України 08 вересня 2025 року №1393. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1551-25#Text>

142. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року у справі №905/857/19. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=107219912>

143. Постанова Верховного Суду від 05.11.2025 у справі №717/45/25. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=131648782>

144. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про нічну працю №171». URL: <https://me.gov.ua/view/d9f910ee-4322-47e7-822f-4f60e3a24a4c>

145. Примірний форма трудового договору з нефіксованим робочим часом: Затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року №4179. URL: <https://me.gov.ua/view/16dd7c62-d632-40b8-87c3-5e45d771f33d>

146. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №2. Ст. 10.

147. Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах: Закон України від 05 липня 1994 року №80/94-ВР (в редакції Закону №2594-IV від 31.05.2005). *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №26. Ст.347.

148. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.

149. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.

150. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року №2050-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №49. Ст. 422.

151. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 року №851-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №36. Ст.275.

152. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №43. Ст. 418.

153. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. №39. Ст. 462.

154. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року №5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №32. Ст.412.

155. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року №389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №28. Ст.250.

156. Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги: Закон України від 05 жовтня 2017 року №2155-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №45. Ст.400.

157. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. URL: №<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

158. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

159. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n9>

160. Проект Трудового кодексу України №14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

161. Про справедливу систему оплати праці в Україні: проект Закону України №14387 від 19 січня 2026 року. URL: blob:<https://itd.rada.gov.ua/50aa1a46-2502-4062-a07e-5d91531207eb>

162. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: проект Закону України №10147 від 13.10.2023. URL: blob:<https://itd.rada.gov.ua/c0ddf3fa-cbe3-41b9-8722-b7173f2d20db>

163. Про прийняття за основу проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: постанова Верховної Ради України від 21 грудня 2024 року №3912-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3912-IX#Text>

164. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text>

165. Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290: постанова Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-2003-%D0%BF#Text>

166. Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.09.2025 №1393. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1551-25#Text>

167. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник. К.: Атіка, 2001. 176 с.

168. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009. URL:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/meetingdocument/wcms_115521.pdf

169. Рекомендація МОП №116 щодо скорочення тривалості робочого часу 1962 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_192#Text

170. Рекомендація МОП №164 щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075#Text

171. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне

тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29.01.2008 №2-рп/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08#Text>

172. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 01 червня 2016 року №2-рп/2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16#Text>

173. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України (справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат) від 11 грудня 2025 року №1-п/2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-25#n69>

174. Рибак О.О. Відпустка як різновид часу відпочинку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №7. С. 120-123.

175. Рибак О.О. Гарантії реалізації права на щорічні оплачувані відпустки. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2023. Випуск 77. С. 226–234.

176. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

177. Рим О.М. Електронний документообіг як спосіб цифрової організації праці. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 104-104-129.

178. Римар Б.А. Письмова форма трудового договору. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Юридичні науки. 2015. Випуск 4. Том 2. С. 30-33.

179. Safradin B., de Vries S., de Heer S. Fundamental Social Rights Protection and Covid-19 in the EU: Constraints & Possibilities. *Utrecht Law Review*. 2021. Volume: 17. Issue: 3. P. 103-117.

180. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. №1. С. 102–110.

181. Сахарук І.С. Генеза формування та сучасний зміст концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 2019. №4 (111). С. 62–67.

182. Сахарук І.С. Правові основи забезпечення безпечних і гідних умов праці згідно зі стандартами МОП у ХХІ сторіччі. *Часопис Київського університету права*. 2019. №3. С. 166-171.

183. Сахарук І.С. Доктринальні підходи до розуміння концепції гідної праці в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №10. С. 236-239.

184. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: крізь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. №49. С. 241–260.

185. CESCR General Comment No.3. The Nature of States Parties' Obligations (Art. 2, Para. 2, of the Covenant). Adopted at the Fifth Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, on 14 December 1990 (Contained in Document E/1991/23). URL: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/1990/129827>

186. Середа О.Г., Галкіна Н.М. Актуальні проблеми правового регулювання часу відпочинку дистанційних працівників. *Соціальне право*. 2021. №1. С. 37-44.

187. Середа О.Г., Ткачук К.М. Імплементація директив ЄС у національне законодавство України: компаративний аналіз проєкту Трудового кодексу України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2025. Серія ПРАВО. Випуск 92: частина 2. С. 232-238.

188. Сімутіна Я.В. Право на справедливі умови праці крізь призму положень Європейської соціальної хартії. *Часопис Київського університету права*. 2021. №2. С. 169-174.

189. Сімутіна Я.В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права*. 2022. №13. С.146-153.

190. Смуш-Кулеша М., Манасян А., Федорова А. Тренінгова програма для суддів: Європейська соціальна хартія та практика Європейського комітету з соціальних прав. Рада Європи, 2021. 227 с. URL: <https://rm.coe.int/15-training-for-judges-ukr-soft-3/1680a39c12>

191. Somavia J. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)

192. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

193. Теорія держави та права: навч. посіб. /[Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова, А.М. Завальний, Н.В. Заяць та ін.]; за заг. ред. С.Д. Гусарєва, О.Д. Тихомирова. К.: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

194. Типова форма трудового договору про надомну роботу: Затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року №913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

195. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу: Затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року №913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

196. Трюхан О.А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. *Альманах міжнародного права*. Вип. 14. С. 60-70.

197. The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper/prepared by Lonnie Golden; International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. Geneva: ILO, 2012.

198. THIRD REPORT ON THE NON-ACCEPTED PROVISIONS OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER UKRAINE. EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS, 7 December 2021. URL: <https://rm.coe.int/3rd-report-non-accepted-provisions-ukraine-2021-en/1680a67c05>

199. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 (2016) on the right to just and favorable conditions of work (article 7 of the Covenant). URL: <https://undocs.org/E/C.12/GC/23>

200. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

201. Федорова А.Л. Основні тенденції та проблеми розвитку міжнародних механізмів захисту соціальних прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 117 (ч. I). С. 48–54.

202. Фрідманська В.І. Справедливість як одна з ключових конституційних засад регулювання права на заробітну плату. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. №3. С. 340-345.

203. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

204. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>

205. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№40-44. Ст.356.

206. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 №1618-IV (в редакції Закону №2147-VIII від 03.10.2017). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №48. Ст.436).

207. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. Київ, 2012. 215 с.

208. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. 2010. Випуск 52. С.7-11.

209. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.

210. Чанишева Г.І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2013. Вип. 6-1 (2). С. 120-123.

211. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Поняття, види та юридична природа права на інформацію сторін трудового договору. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*: збірник наукових праць. Т. XV /Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; відп. за вип. В.М. Др'омін. Одеса: Юридична література, 2015. С. 125-133.

212. Чанишева Г.І., Щукін О.С. Мінімальна заробітна плата у системі державних соціальних гарантій. *Київський часопис права*. 2023. №1. С. 119-128.

213. Чанишева Г.І. Щодо обмеження окремих конституційних прав в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2024. №4. С. 392-398.

214. Черевко Н.О. Європейська соціальна хартія (переглянута) як фундаментальний документ забезпечення соціальних прав: історія та імплементація в Україні. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2025. Том 32. №1. С. 191-204.

215. Черевко Н.О. Право на щорічну оплачувану відпустку: огляд практики Європейського комітету з соціальних прав. URL:

<https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-shhoricnu-oplacuvanu-vidpustku-ogliad-praktiki-jevropeiskogo-komitetu-z-socialnix-prav>

216. Черноус С.М. Конституційне право працівників на відпочинок: проблеми обмеження в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. №4. С. 71-78.

217. Черноус С.М. Проблеми обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) /кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» /за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічевої (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С.156-162.

218. Черноус С.М. Про обмеження права на відпустку. *Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи*: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лютого 2024 р.). Тернопіль: Вектор, 2024. С. 541-543.

219. Шабанов Р.І. Гідна праця як складова правового механізму забезпечення зайнятості населення. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 3 листопада 2017 року). Харків, 2017. С. 127-129.

220. Шабанов Р.І. Зміст права на справедливі умови праці в Європейській соціальній хартії. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 10. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації” (до 25-річчя

Європейської соціальної хартії (переглянутої) 23 квітня 2021 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2021. С. 60-63.

221. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №1. С. 84–89.

222. Що входить до поняття щотижневого безперервного відпочинку та скільки він має тривати? Відповідь Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/shcho-vkhodyt-do-poniattia-shchotyzhnevoho-bezperervnoho-vidpochynu-ta-skilky-vin-maie-tryvaty/>

223. Шрамко О.В. Безпечні умови праці як трудо-правова категорія. *Право і суспільство*. 2019. №1. Частина 2. С. 81-85.

224. Шрамко О.В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 189 с.

225. Шрамко О.В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 20 с.

226. Ukraine and the European Social Charter. Council of Europe, April 2024 Conclusions. 9 p. URL: <https://rm.coe.int/ukraine-april2024-en-2783-6976-2825-1/1680afc6fd>

227. Який вплив на здоров'я має робота у нічні зміни? URL: <https://itmed.org/articles/yakyy-vplyv-na-zdorov-ya-maye-robota-u-nichni-zminy/>

228. Яцкевич І.І. Пропорційність обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану. *Сучасні виклики приватного права в умовах війни: збірник наукових праць учасників круглого столу* (1 лютого 2024 року, Київ, Україна) /[орг. комітет: Ханик-Посполітак, Р.Ю., Федосєєва Т.Р.]; Національний університет «Києво-Могилянська академія», Факультет правничих наук, Кафедра приватного права. Київ: НаУКМА, 2024. С. 140-144.

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. *Академічні візії*. 2026. №51. С. 1-7. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2921>
2. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Випуск 44. С. 735-742. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2025>
3. Мензатул Д.В. Право на розумну тривалість робочого часу як елемент права на справедливі умови праці. *Право та державне управління*. 2026. №1. С. 65-75. URL: <https://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-1-2026>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Мензатул Д.В. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці в міжнародно-правових актах. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку*: матер. Всеукр. наук. конф. молодих учених (м. Одеса, 18 листоп. 2022 р.) [Електронне видання] /уклад. В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук, І.С. Радковська [та ін.]; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса, 2022. С. 174-176.
5. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці у системі трудових прав. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 516-518.

6. Мензатул Д. Щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру*: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) /[редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відповід. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 245-246.

7. Мензатул Д.В. Юридичні ознаки права на справедливі умови праці. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.) /за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Фенікс, 2025. Т. 1. С. 442-444.

8. Мензатул Д.В. Справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.) /за заг. ред. С. Ківалова; НУ «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 398-402.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на всеукраїнській і міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року; форма участі – очна); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року; форма участі – очна); V Міжнародній

науково-практичній онлайн конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» (м. Чернівці, 13 листопада 2024 року; форма участі – дистанційна); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» (м. Одеса, 16 травня 2025 року; форма участі – очна); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики» (м. Одеса, 22 квітня 2026 року; форма участі – очна).