

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

Кафедра трудового права
та права соціального забезпечення

Серія: Навчально-методичні посібники

Галія ЧАНИШЕВА, Марія НАНЬЄВА

ТРУДОВЕ ПРАВО

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на факультеті судового та міжнародного права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
галузь знань 081 «Право», спеціальність 081 «Право»

Одеса
Фенікс
2024

УДК 349.2
Т78

Рекомендовано до друку рішенням навчально-методичної ради
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 4 від 17 січня 2024 р.)

Автори:

Галія ЧАНИШЕВА – доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України, orcid.org/00000–0002–1892–6675

Марія НАНЬЄВА – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», orcid.org/0000–0002–1043–1707

Рецензенти:

Вишновецька Світлана Василівна – доктор юридичних наук, професор завідувачка кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету Національного авіаційного університету;

Сіроха Дмитро Ігорович – доктор юридичних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Чанишева Г., Наньєва М.

Т78 Трудове право: навч.-метод. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти, галузь знань 08 «Право», спец. 081 «Право» на ф-ті судов. та міжнар. права Нац. ун-ту «Одес. юрид. академія» [Електронне видання] / Г. Чанишева, М. Наньєва. – Одеса: Фенікс, 2024. – 234 с. – Режим доступу:...

ISBN 978–617–8395–67–4

Навчально-методичний посібник призначений для забезпечення навчальної, методичної та організаційної діяльності учасників освітнього процесу під час проведення аудиторної, самостійної та індивідуальної роботи, підготовки здобувачів вищої освіти до здачі іспиту.

УДК: 349.2

ISBN 978–617–8395–67–4

© Г. Чанишева,
М. Наньєва, 2024

Зміст

ПЕРЕДМОВА	4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ	6
ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ	7
Тема 1. ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК САМОСТІЙНА ГАЛУЗЬ У СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ	7
Тема 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА	21
Тема 3. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ТА ЇХ СУБ'ЄКТИ	37
Тема 4. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	53
Тема 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	67
Тема 6. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ	103
Тема 7. ОПЛАТА ПРАЦІ	128
Тема 8. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	150
Тема 9. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ	177
Тема 10. ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ	197
Тема 11. ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	215
ПИТАННЯ НА ІСПИТ З КУРСУ «ТРУДОВЕ ПРАВО» ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ 2 КУРСУ ФАКУЛЬТЕТУ СУДОВОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВА	229

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Трудове право» вивчається здобувачами вищої освіти 2-го курсу рівня вищої освіти бакалавра спеціальності 081-Право. Трудове право є самостійною галуззю в системі права України і належить до фундаментальних галузей.

Через обмежену кількість годин у межах цього навчального курсу здобувачі мають можливість набути знань не з усіх інститутів трудового права. До навчально-методичного посібника включено тільки 11 тем практичних занять з трудового права.

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

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

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

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

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

Розкриваючи теоретичні питання, здобувачі вищої освіти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладення всіх проблем, що досліджуються з конкретної теми. При цьому важливо показати діалектику їхнього розвитку, розкрити відмінності в трактуванні положень, що розглядаються, провести порівняльний аналіз різних точок зору з питань, що висвітлюються у відповідних розді-

лах підручників, навчальних посібників і в спеціальній літературі. У результаті здобувачі мають сформулювати власну точку зору з питань плану практичного заняття.

Здобувачам необхідно проаналізувати нові нормативно-правові акти, прийняті в умовах воєнного стану, а саме закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX, «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України» від 21 квітня 2022 року № 2220-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2023 року № 2759-IX, «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX, «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України» від 14 липня 2023 року № 3258-IX та ін.

Прийняті після 24 лютого 2022 року нові закони свідчать про початок масштабного реформування чинного трудового законодавства, що має завершитися прийняттям Трудового кодексу України. Тільки два із прийнятих останнім часом законодавчих актів втратять чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Внесені зміни та доповнення до актів чинного законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин не тільки в умовах воєнного стану, а й розвитку сфери праці в мирний період.

До посібника включені питання до іспиту як форми контролю.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Розділ І. Зміст програми навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Лекційні заняття (год.)	Практичні заняття (год.)
Тема 1. Трудове право як самостійна галузь у системі права України	2	2
Тема 2. Трудові правовідносини та їх суб'єкти	2	2
Тема 3. Джерела трудового права	2	2
Тема 4. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	2	2
Тема 5. Трудовий договір	4	6
Тема 6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку	2	2
Тема 7. Оплата праці	2	4
Тема 8. Дисципліна праці. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	2	2
Тема 9. Індивідуальні трудові спори	4	4
Тема 10. Правові основи соціального діалогу у сфері праці	2	2
Тема 11. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	4	4
Разом:	28	32

ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ

ТЕМА 1. ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК САМОСТІЙНА ГАЛУЗЬ У СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ

План практичного заняття

1. Становлення і розвиток трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини.
3. Поняття та особливості методу трудового права.
4. Сфера дії норм трудового права.
5. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства.
6. Відмежування трудового права від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного права, права соціального забезпечення).
7. Основні тенденції розвитку сучасного трудового права.

Основні положення теми

1. Становлення і розвиток трудового права як галузі права

Трудове право як самостійна галузь виокремилося від цивільного права як право захисту трудових прав працівників. До цього відносини між працівником і роботодавцем щодо застосування праці регулювалися цивільним законодавством, а відповідні цивільні правовідносини виникали на підставі договору наймання робочої сили. При цьому останній розглядався як тотожний договору наймання речей, який навіть мав більше значення, ніж договір найму роботи.

Становлення трудового права пов'язується з прийняттям державами перших нормативно-правових актів про працю у Франції, Англії, що обмежували тривалість робочого дня, нічної роботи, насамперед, неповнолітніх і жінок. Наприклад, Декретом від 2 березня 1848 р. була встановлена тривалість робочого дня у м. Париж 10

годин. Зазначені акти стосувалися також обмеження віку прийняття на роботу, збільшення заробітної плати, встановлення вихідних днів.

Становленню трудового права сприяло створення перших організацій працівників з метою захисту прав працівників у США та Англії. Так, у середині XIX століття в Англії була створена Національна чартистська організація, що вимагала обмеження тривалості робочого дня та збільшення заробітної плати.

Виокремленню трудового права від цивільного права сприяло і становлення вчення про трудовий договір. Вагомий внесок у його становлення зробили відомі вчені Ф. Лотмар, Л. С. Таль, І. С. Войтинський, К. М. Варшавський та ін., які визначили ознаки трудового договору, його відмінності від цивільно-правового договору наймання робочої сили.

Трудове право є самостійною галуззю права у системі національного права. Трудове право має власний галузевий юридичний механізм: предмет і метод правового регулювання, принципи правового регулювання, систему, джерела та функції.

2. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини

Враховуючи реальний розвиток суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, досвід правового регулювання трудових відносин у розвинених зарубіжних країнах, до предмета трудового права потрібно включати індивідуальні та колективні трудові відносини.

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

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

У колективних трудових відносинах реалізуються корпоративні інтереси окремих соціальних груп. Суб'єктами колективних тру-

дових правовідносин є: сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки, профспілкові органи, профспілкові представники, органи соціального діалогу, примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів) та ін.

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

У науці трудового права сформульована й інша концепція предмета трудового права, що полягає у виділенні в предметі цієї галузі трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

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

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

3. Поняття та особливості методу трудового права

Під методом правового регулювання слід розуміти спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на

суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у випадку порушення наданих прав і обов'язків. Відповідно методом правового регулювання галузі трудового права є сукупність способів, прийомів, засобів регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин нормами цієї галузі.

Доцільно виокремити такі особливості методу трудового права:

1) договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Так, найбільш поширеною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є укладення трудового договору; 2) поєднання юридичної рівності сторін (працівника і роботодавця) з елементами влади-підлягання. Працівник має виконувати накази і розпорядження роботодавця, сторони повинні підлягати в процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку; 3) права та обов'язки сторін встановлюються шляхом: а) поєднання державно-правового і договірно-правового регулювання; б) імперативного і диспозитивного способів правового регулювання; в) централізованого та локального правового регулювання; 4) наявність специфічних способів захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків (можливість захисту трудових прав у комісії з трудових спорів, яка обирається на підприємстві, в установі, організації, застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності, діяльність системи органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці (Державної служби України з питань праці та її територіальних органів та ін.).

4. Сфера дії норм трудового права

У трудових правовідносинах доцільно вирізнити три категорії працюючих осіб: найманих працівників, працюючих власників і осіб, подібних найманим працівникам. Для характеристики сфері дії норм трудового права необхідно проаналізувати зміст ст. 3 «Регулювання трудових відносин» КЗпП України.

Відповідно до частини першої ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Це означає, що дія норм трудового права повністю поширюється на найманих працівників (тобто фізичних осіб, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю) без будь-яких обмежень та виключень.

Згідно з частиною другою ст. 3 КЗпП України особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами.

Це означає, що трудові відносини «працюючих власників» (членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств (у частині другій ст. 3 не наведений повний перелік «працюючих власників») регулюються насамперед відповідними законами та їх статутами. Ідеться про встановлення спеціальними законами і статутами особливостей набуття і припинення членства, регулювання робочого часу, часу відпочинку, умов визначення трудової функції, переведення на іншу роботу, підстав і порядку відсторонення від роботи, дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Наприклад, у Законі України «Про фермерське господарство» від 19.06.2003 № 973-IV є окрема стаття 27 «Трудові відносини у фермерському господарстві». Необхідно також звернутися до статуту фермерського господарства.

При цьому, як зазначається у частині другій ст. 3 КЗпП України гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Особами, подібними до найманих працівників, є державні службовці, судді, прокурори та ін. Трудові відносини за участю цих осіб регулюються спеціальними законами (законами України «Про державну службу, «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру») і лише в частині, не врегульованій цими законами, – законодавством про працю.

Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб'єктів малого та середнього підприємництва визначаються главою III-Б цього Кодексу.

Дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визна-

чені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Зазначені норми закріплені у частинах третій і четвертій ст. 3 КЗпП України.

5. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства

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

Система трудового права – це внутрішня структура галузі. Як будь-яка галузь права, трудове право складається із правових інститутів. Норми трудового права розподіляються по відповідних правових інститутах залежно від предмету правового регулювання.

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

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

Загальні положення містять норми, що визначають цілі, сферу дії трудового законодавства, предмет, завдання, функції трудового права, принципи правового регулювання трудових відносин, систему актів трудового законодавства, єдність і диференціацію правового регулювання трудових відносин, суб'єктів трудових правовідно-

син, основні трудові права та обов'язки працівника і роботодавця, підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин, строки у трудовому праві та ін.

Індивідуальне трудове право включає такі правові інститути: професійний добір працівників роботодавцем; трудовий договір; робочий час; час відпочинку; нормування праці; оплата праці; охорона праці і здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів.

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

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

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

Трудове право необхідно відмежовувати від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забез-

печення) за предметом і методом правового регулювання. Якщо предметом трудового права є індивідуальні та колективні трудові правовідносини, то предметом цивільного права є майнові та особисті немайнові відносини, предметом адміністративного права є відносини у сфері державного управління, предметом права соціального забезпечення є соціально-забезпечувальні відносини. Метод кожної із цих галузей має свої особливості. Якщо розглядати таку ознаку методу правового регулювання, як характер взаємовідносин суб'єктів, то особливістю методу трудового права є поєднання юридичної рівності сторін з елементами влади-підлягання. Сторони (роботодавець і особа, яка працевлаштовується) є юридично рівними в момент укладення трудового договору, а з виникненням індивідуальних трудових правовідносин працівник має виконувати накази і розпорядження роботодавця, працівник і роботодавець повинні підлягати в процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку. Особливістю методу цивільного права є юридична рівність сторін (наприклад, сторони цивільних правовідносин, які виникли на підставі укладеного договору купівлі-продажу, є юридично рівними. Особливістю методу права адміністративного права є підлягання однієї сторони іншій стороні. Особливістю методу права соціального забезпечення є те, що у соціально-забезпечувальних відносинах чітко визначена сторона, на яку покладено обов'язок надання конкретного виду соціального забезпечення, при цьому одна сторона (правомочна) не підлягає іншій стороні (зобов'язаній).

7. Поняття та види функцій трудового права

Сутність і соціальне значення трудового права проявляються в його функціях. Функції трудового права – це основні напрями правового впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) суб'єктів індивідуальних і колективних трудових відносин для досягнення цілей і завдань трудового законодавства. Цілі, завдання, роль і функції трудового права тісно пов'язані, оскільки всі вони відображають інтереси суспільства, держави, а також працівників і роботодавців. За способом впливу функції трудового права поділяються на загальні (регулятивна, охоронна) та спеціальні (соціальна, захисна, виробнича, виховна).

Соціальна функція трудового права полягає в закріпленні та гарантуванні трудових прав відповідно до міжнародних і європейських стандартів. Соціальна функція пов'язується й з подальшим розвитком соціального діалогу між профспілковою стороною, стороною роботодавців та органами виконавчої влади.

Зміст захисної функції трудового права полягає у захисті прав та інтересів працівників як більш слабкої сторони трудових правовідносин. Виробнича функція спрямована на забезпечення прав та інтересів роботодавця. Важливим питанням є досягнення оптимального балансу між захисною та виробничою функціями трудового права. Цей баланс є дуже рухливим, тому його визначення і фіксація є вкрай необхідним.

8. Основні тенденції розвитку сучасного трудового права

Трудове право вирізняється від інших галузей права, насамперед, своєю соціальною спрямованістю. В умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

Із введенням воєнного стану розпочався новий етап у розвитку сучасного трудового права України. Прийняті після 24 лютого 2022 року нові закони свідчать про початок масштабного реформування чинного трудового законодавства, що має завершитися прийняттям Трудового кодексу України. Тільки два із прийнятих останнім часом законодавчих актів втратять чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Внесені зміни та доповнення до актів чинного законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин не тільки в умовах воєнного стану, а й розвитку сфери праці в мирний період.

На підставі аналізу змісту законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, можна виокремити такі основні тенденції розвитку сучасного трудового права в особливий період:

- 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю;
- 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин;
- 5) подальший розвиток соціального діалогу, вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що при прийнятті нових законів, внесенні змін і доповнень до чинних актів в умовах воєнного стану законодавчий підхід до регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин має залишатися незмінним і бути спрямованим на збереження трудового права як окремої галузі права з її самостійним галузевим юридичним механізмом – предметом, методом, принципами правового регулювання, системою галузі, її джерелами і функціями.

Теми доповідей

1. Індивідуальні трудові відносини як складова предмету трудового права.
2. Колективні трудові відносини як складова предмету трудового права.
3. Державно-правове і договірно-правове регулювання трудових відносин як особливість методу трудового права.
4. Співвідношення системи трудового права і системи трудового законодавства.
5. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану.

Задача 1

Пономарьов 15 червня 2022 року уклав трудову угоду з адміністрацією Одеського національного політехнічного університету, за якою його бригада зобов'язалася до 15 серпня виконати ремонтно-

будівельних робіт в одному із навчальних корпусів на пр. Шевченка. Роботи виконувалися протягом двох місяців як це було передбачено трудовою угодою. Після закінчення робіт під час розрахунку Пономарьов зажадав оплатити всім членам бригади винагороду за роботу у вихідні дні та надурочну роботу за два місяці. Адміністрація Університету відмовилася, посилаючись на те, що хоча Пономарьов і зазначався в угоді бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

Як вирішити спір між Пономарьовим і адміністрацією Одеського національного політехнічного університету? Яка правова природа відносин, що виникли в цьому випадку?

Задача2

Голова профспілкового комітету Нефедов направив письмове повідомлення генеральному директору виробничого об'єднання «Мікрон» про початок колективних переговорів з укладення колективного договору на новий строк. Генеральний директор через сім днів розпочав колективні переговори.

Зробіть правовий аналіз наведених фактів. Які правовідносини виникли в цьому випадку? Назвіть суб'єктів і охарактеризуйте юридичний зміст цих правовідносин. Відповідь обґрунтуйте посиланням на законодавчі акти.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

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

7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.
12. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
13. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-ХІІ в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.
14. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
15. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
16. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
17. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
18. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від

- 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
24. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
25. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>
26. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
27. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 320 с.
28. Вишновецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.
29. Волинець В. В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса плюс, 2016. 396 с.

30. Іншин М. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія /М.І. Іншин, В. І. Щербина. Х.: Діса плюс, 2016. 328 с.
31. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
32. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
33. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
34. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
35. Могілевський Л. В. Система трудового права України: монографія. Х.: Панов, 2016. 396 с.
36. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 332 с.
37. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
38. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія /Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шуило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.
39. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
40. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
41. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
42. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
43. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

44. Чанишева Г. І. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2 (252). С. 95–100.
45. Чанишева Г. І. Колективне трудове право. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 236–243.
46. Чанишева Г. І. Нові тенденції розвитку трудового права в цифрову епоху. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.): за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 74–78.
47. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2022. Випуск 71. С. 376–381.
48. Щербина В. І. Функції трудового права: монографія. Дніпропетровськ: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.

ТЕМА 2. **ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА**

План практичного заняття

1. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
2. Загальне та спеціальне трудове законодавство.
3. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
4. Конституція України як основне джерело трудового права.
5. Міжнародні договори, ратифіковані Україною, як джерела трудового права.
6. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Проект Трудового кодексу України.
7. Закони та підзаконні акти як джерела трудового права України.

8. Акти соціального діалогу у сфері праці: колективні угоди і колективні договори.
9. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.
10. Судова практика як джерело трудового права.

Основні положення теми

1. Поняття, види, особливості джерел трудового права

Джерела трудового права в юридичному значенні можна визначити як нормативно-правові акти, тобто результати правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників і роботодавців (їх представників) у сфері застосування найманої праці.

Джерела трудового права можна класифікувати за різними підставами. За способом прийняття джерела трудового права поділяються на державно-правові (закони, підзаконні нормативно-правові акти) та договірно-правові (колективні угоди та колективні договори). За юридичною силою джерела трудового права поділяються на Конституцію України, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, а договірно-правові акти – на колективні угоди та колективні договори.

За сферою дії джерела трудового права можна класифікувати на централізовані та локальні нормативно-правові акти.

Систему актів трудового законодавства утворюють Конституція України, міжнародні договори, ратифіковані Україною, закони України, підзаконні нормативно-правові акти (укази і розпорядження Президента України нормативного характеру, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України нормативного характеру, акти центральних органів виконавчої влади (нормативні накази, якими затверджені правила, положення, інструкції та ін.), акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, акти соціального діалогу (колективні угоди та колективні договори), локальні нормативно-правові акти.

Особливості джерел трудового права: 1) джерелами трудового права є міжнародні договори, ратифіковані Україною, серед яких важливе місце займають конвенції Міжнародної організації праці; 2) джерелами трудового права є значна кількість підзаконних нормативно-правових актів; 3) для джерел трудового права власти-

вою є диференціація правового регулювання трудових відносин за об'єктивними і суб'єктивними критеріями; 4) наявність у системі джерел трудового права актів соціального діалогу – колективних угод і колективних договорів; 5) крім законів і підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, до системи джерел трудового права належать локальні нормативно-правові акти, що приймаються на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про атестацію та ін.); 6) особливе значення актів Міністерства соціальної політики України (нормативних наказів, якими затверджені інструкції, правила, положення), що мають міжвідомчий характер.

2. Загальне та спеціальне трудове законодавство

Трудове законодавство – сукупність нормативно-правових актів, які регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини. Трудове законодавство за колом осіб, на яких воно поширюється, поділяється на загальне та спеціальне. До загального законодавства належать нормативно-правові акти, дія яких поширюється на всіх працівників і роботодавців. Наприклад, Кодекс законів про працю України, закони України «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін. Спеціальне трудове законодавство включає нормативно-правові акти, що поширюються на окремі категорії працівників неповнолітніх, жінок, осіб з інвалідністю, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та ін.). Наприклад, Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України № 241 від 10.12.93 р., Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 р. № 7, Типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства 05 травня 2021 року № 913–21 та ін.). У наявності загального та спеціального законодавства трудового законодавства проявляється принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин.

3. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин

Одною з особливостей джерел трудового права є єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин. Єдність правового регулювання трудових відносин проявляється у наявності в системі джерел трудового права нормативно-правових актів, дія яких поширюється на всіх працівників. Диференціація правового регулювання трудових відносин означає встановлення певних особливостей, відмінностей для окремих категорій працівників за об'єктивними і суб'єктивними критеріями.

До об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин належать: 1) суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; 2) умови підвищеного ризику для здоров'я, в яких виконується робота; 3) особливі природні географічні та геологічні умови; 4) укладення строкового трудового договору на час виконання певної роботи (тимчасова і сезонна робота); 5) укладення контракту у передбачених законом випадках. В умовах воєнного стану до об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин слід віднести кількість працівників або рівень оплати, що відповідають критеріям, встановленим ст. 49–5 КЗпП України.

Суб'єктивними критеріями диференціації правового регулювання трудових відносин є стать, вік, стан здоров'я та ін.

Диференціація правового регулювання трудових відносин виявляється у встановленні особливостей прийому і звільнення окремих категорій працівників, регулювання робочого часу і часу відпочинку, пільг і переваг в оплаті праці, додаткових підстав припинення трудового договору, особливостей дисциплінарної та матеріальної відповідальності та ін.

Диференціація правового регулювання трудових відносин у більшості випадків виявляється у встановленні додаткових пільг і гарантій для працівників (наприклад, встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, надання додаткової відпустки працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я тощо).

Проте в окремих випадках диференціація пов'язана з певними обмеженнями. Наприклад, згідно з пунктом першим частини шостої ст. 126 Конституції України повноваження судді припиняються у разі досягнення суддею шістдесяти п'яти років. Пунктом сьомим частини першої ст. 83 Закону України «Про державну службу» передбачено, що державна служба припиняється у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом. Відповідно до частини четвертої цієї статті у зв'язку з потребами служби державний службовець за рішенням суб'єкта призначення може бути залишений на державній службі після досягнення 65-річного віку за його згодою. Рішення про продовження строку перебування на державній службі приймається суб'єктом призначення щороку, але не більш як до досягнення державним службовцем 70-річного віку.

Диференціацію правового регулювання трудових відносин необхідно відрізнити від дискримінації у сфері праці (див.: Конвенцію МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, ст. 2–1 КЗпП України).

Згідно з частиною другою ст. 2–1 КЗпП України не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Наприклад, відповідно до частини першої ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Таку норму не слід вважати дискримінаційною, оскільки в цьому випадку йдеться про посилений соціальний і правовий захист жінок.

4. Конституція України як основне джерело трудового права

Конституція України від 28 червня 1996 року стоїть на першому місці у системі актів трудового законодавства. В ній закріплено низку основних трудових прав людини і громадянина та гарантії їх здійснення. Для регулювання трудових відносин ключове значення

мають положення ст.ст. 3, 43, 44, 45, 46, 55, 56, 60 та деяких інших статей Конституції України. На практичному занятті необхідно проаналізувати зміст зазначених статей Конституції України, акцентувати увагу, насамперед, на закріпленні в них основних трудових прав людини і громадянина.

5. Міжнародні договори, ратифіковані Україною, як джерела трудового права

Згідно з частиною першою ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Відповідно до частини першої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору (ч. 2 ст. 19 Закону).

Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України встановлене ст. 8–1 КЗпП України, відповідно до якої чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

До міжнародних договорів України як джерел трудового права належать Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. В основу цих пактів було покладено Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 року – перший міжнародний акт про права людини, який хоча і не підлягає ратифікації, але визнаний усіма демократичними правовими державами.

Джерелами трудового права є конвенції Міжнародної організації праці (МОП). МОП є міжнародним центром трудового і соціального законодавства. МОП ухвалює декларації, конвенції та рекомендації. Однак ратифікації підлягають тільки конвенції МОП. За часів своєї діяльності понад 100 років (МОП була створена у 1919 р.)

МОП ухвалила 190 конвенцій і 206 рекомендацій. Україна ратифікувала 71 конвенцію (з них 61 конвенція є чинною, 6 конвенцій було денонсовано та 3 конвенції МОП скасовано).

Складовою системи джерел трудового права України є акти Ради Європи – Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 року та Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. Важливим джерелом трудового права є саме Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року. Її унікальність полягає в тому, що хоча вона і є актом регіональної дії, проте закріплює найбільш повний каталог соціальних прав людини (31 соціальне право) і високий рівень їх гарантій. Первісно Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України 27 статей і 74 пункти Європейської соціальної хартії (переглянутої). Відповідно до Закону України «Про внесення змін до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 17 травня 2017 року № 2034-VIII Україна взяла на себе зобов'язання ще за двома пунктами – пунктами 3, 4 статті 12 Хартії.

Європейський вибір України передбачає адаптацію національного законодавства до законодавства Європейського Союзу. Відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року № 1629-IV адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що своєю чергою є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики. 23 червня 2022 року країни-члени Європейського Союзу проголосували за надання Україні статусу країни кандидата на вступ до Європейського Союзу. На шляху до вступу Україні необхідно провести низку реформ та адаптувати українське законодавство до законодавства Європейського Союзу. У сфері трудових відносин діють директиви ЄС, до яких необхідно адаптувати національне трудове законодавство. Наприклад, Директива 91/533/ЄС щодо регулювання оформлення трудового договору від 14 грудня 1991 року, Директива 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників Європейського Співтовариства, Директива 2017/1132 від 14 червня 2017 року про деякі аспекти правового регулювання діяльності акціонерних компаній та ін.

6. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Проект Трудового кодексу України

Основним кодифікованим джерелом трудового права є Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII і набрав чинності з 1 червня 1972 року. КЗпП України складається з XIX глав і 265 статей. До чинного КЗпП України вносяться численні зміни та доповнення з метою пристосувати його до існуючих соціально-економічних умов. Потрібно враховувати, що під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Тобто у період дії воєнного стану відповідні норми КЗпП України не застосовуються.

В Україні триває процес кодифікації національного трудового законодавства. У розділі II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX передбачене доручення Кабінету Міністрів України протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України.

7. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права

До законів України, що регулюють трудові відносини та є джерелами трудового права, належать такі закони: «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року (в ред. Закону від 21.11.2002), «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх ді-

альності» від 22 червня 2012 року, «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року та ін.

В умовах воєнного стану були прийняті такі важливі закони України, як: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX, «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України» від 21 квітня 2022 року № 2220-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX та ін.

Підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права: укази та розпорядження Президента України нормативного характеру; постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України нормативного характеру; нормативні накази Міністерства соціальної політики України; нормативно-правові акти міністерств, інших центральних органів виконавчої влади; акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Наприклад, постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 3 квітня 1993 року № 245, Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663 та ін.

Підзаконні нормативно-правові акти мають відповідати Конституції України, КЗпП України, іншим законам України.

8. Акти соціального діалогу у сфері праці: колективні угоди і колективні договори

Однією з особливостей джерел трудового права є наявність у їх системі актів соціального діалогу – колективних угод і колективних договорів. Вони укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Колективні угоди і колективні договори є правовими актами, оскільки містять норми права. Нормативною основою розробки, укладення та виконання колективних угод і колективних договорів є КЗпП України (глава II «Колективний договір»), закони України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року та ін.

Колективна угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

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

Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.

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

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

9. Локальні нормативно-правові акти: поняття, особливості, види

Локальні нормативно-правові акти – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю, акти, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини. Прикладами локальних нормативно-правових актів є колективний договір підприємства (установи, організації), фізичної особи, яка використовує найману працю, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення та преміювання та ін.

Особливості локальних нормативно-правових актів: 1) приймаються (схвалюються, затверджуються) роботодавцем та працівниками (їх представниками); 2) діють на конкретному підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю; 3) приймаються з метою конкретизації загальних положень актів чинного законодавства з урахуванням специфіки діяльності, економічних, фінансових можливостей та інших особливостей підприємства, установи, організації, а також фізичної особи, яка використовує найману працю; 4) передбачають додаткові пільги та гарантії для працівників порівняно з чинним законодавством; 5) не можуть існувати поза єдиною системою актів трудового законодавства.

Види локальних нормативно-правових актів: 1) за сферою дії – локальні акти загальної дії (поширюються на всіх працівників) та локальні акти спеціальної дії (поширюються на окремі категорії працівників). Прикладом перших є правила внутрішнього трудового розпорядку, прикладом других – список посад з ненормованим робочим днем, положення про атестацію; 2) за строком дії – локальні акти невизначеного строку та строкові локальні акти; 3) за способом прийняття – локальні акти, прийняті спільно працівниками підприємства (їх представниками) і роботодавцем (його представниками), локальні акти, прийняті роботодавцем з урахуванням думки працівників підприємства, одноособові локальні акти роботодавця (наприклад, посадова інструкція).

10. Судова практика як джерело трудового права

Відповідно до частини першої ст. 150 Конституції України до повноважень Конституційного Суду України належить: 1) вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність):

- законів та інших правових актів Верховної Ради України;
- актів Президента України;
- актів Кабінету Міністрів України;
- правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим;

2) офіційне тлумачення Конституції України;

3) здійснення інших повноважень, передбачених Конституцією України.

Рішення та висновки, ухвалені Конституційним Судом України, є обов'язковими, остаточними і не можуть бути оскаржені (ст. 151–2 Конституції України).

До системи джерел трудового права слід включити рішення Конституційного Суду України, що стосуються положень КЗпП України та інших актів чинного трудового законодавства. Наприклад, рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзюби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2012 року № 9-рп/2013 та ін.

У літературі висловлюються точка зору (В. Л. Костюк) про віднесення до допоміжних джерел трудового права рішень Європейського суду з прав людини. Виходячи зі змісту Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права.

Теми доповідей

1. Система актів трудового законодавства.
2. Реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану.
3. Розмежування диференціації правового регулювання трудових відносин та дискримінації у сфері праці.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) як джерело трудового права.

Задача1

Розташуйте в ієрархічній послідовності залежно від юридичної сили такі нормативно-правові акти:

- 1) Конституція України;
- 2) Кодекс законів про працю України;
- 3) Закон України «Про оплату праці»;
- 4) Європейська соціальна хартія (переглянута);
- 5) Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року;

6) Правила внутрішнього трудового розпорядку Національного університету «Одеська юридична академія»;

7) Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 року;

8) постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 03 квітня 1993 року.

Назвіть усі джерела, які є складовими системи джерел трудового права України, в їх послідовності. Поясніть співвідношення між ними.

Завдання 2

Виберіть правильну відповідь:

до актів соціального діалогу належать:

а) Колективний договір Національного університету «Одеська юридична академія» на 2019–2024 рр.;

б) Статут Національного університету «Одеська юридична академія»;

в) Правила внутрішнього трудового розпорядку Національного університету «Одеська юридична академія»;

г) Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України на 2021–2025 роки.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII (в редакції Закону № 229-IV від 21.11.20020. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 2. Ст. 10.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.
12. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
13. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.
14. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
15. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст.540.
16. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
18. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
19. Про дерадянiзацiю законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від

- 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
 22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.
 23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
 24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20/print>
 25. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
 26. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>
 27. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. № 132.
 28. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
 29. Вишновецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.
 30. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. К.: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. 544 с.

31. Костюк В. Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури. *Публічне право*. 2015. № 4 (20). С. 207–213.
32. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 368 с.
33. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
34. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
35. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
36. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.
37. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
38. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
39. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
40. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
41. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
42. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. К.: Знання, 2005. 276 с.
43. Чанишева Г. І. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2 (252). С. 95–100.
44. Чанишева Г. І. Колективний договір. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення/редкол.: М. І. Іншин (голова), О. М. Ярошенко (заступник голови), Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Н. М. Вапнярчук. 2020. С. 297–302.

45. Чанишева Г. І. Колективна угода. *Велика українська енциклопедія*. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення /редкол.: М. І. Іншин (голова), О. М. Ярошенко (заступник голови), Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, Н. М. Вапнярчук. 2020. С. 302–309.
46. Чанишева Г. І. Генеральна угода: поняття, ознаки, правова природа. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 9. С. 77–82.
47. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.
48. Ярошенко О. М. Значення практики Європейського Суду з прав людини для регулювання трудових відносин. *Проблеми законності*. 2008. Вип. 96. С. 93–99.

ТЕМА 3.

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ТА ЇХ СУБ'ЄКТИ

План практичного заняття

1. Поняття, види та ознаки індивідуальних трудових правовідносин.
2. Структура індивідуальних трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин.
3. Правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин.
4. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
5. Роботодавець як суб'єкт індивідуальних трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.
6. Поняття, види та особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами.

Основні положення теми

1. Поняття, види та ознаки індивідуальних трудових правовідносин

Враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин, останні можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником

і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з юридичного змісту, індивідуальні трудові правовідносини можна визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

Види індивідуальних трудових правовідносин щодо: професійного добору кадрів роботодавцем; укладення, зміни та припинення трудового договору; нормування і оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони праці та здоров'я працівників на виробництві; дисципліни праці; професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників; оцінки результатів праці працівника; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів.

Індивідуальні та колективні правовідносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових правовідносин індивідуальні трудові правовідносини не можуть нормально функціонувати.

Індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці. Необхідно відзначити первинність, верховенство індивідуальних трудових правовідносин, які виступають підґрунтям для існування колективних.

Колективні трудові правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас індивідуальні трудові правовідносини відрізняються від колективних трудових правовідносин за характерними ознаками, суб'єктивним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини.

Індивідуальні трудові правовідносини мають вольовий, три-ваючий, відплатний, базовий характер. Основними ознаками інди-відуальних трудових правовідносин є особистісна, організаційні та майнова, наявність кожної з яких встановлюється за певними критеріями.

Критеріями визначення індивідуальних трудових правовідно-син, що дозволяють відмежувати їх від інших правовідносин, пов'я-заних з виконанням праці, є такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з додержан-ням трудового законодавства, колективного договору і угод, прав-ил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу gospodar-ської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під ке-рівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визна-чену трудовим договором трудову функцію; 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачені тру-довим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу від-починку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі пра-ва, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поши-рюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

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

У структурі індивідуальних трудових правовідносин виділя-ються об'єкт, суб'єкти та зміст.

Об'єктом індивідуальних трудових правовідносин виступає сам процес праці, тобто жива праця. В окремих випадках об'єктом індивідуальних трудових правовідносин можуть стати результати праці, але тільки через їх нерозривний зв'язок із живою працею і через те, що це саме її результати.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають трудову правосуб'єктність.

У теорії права є загальновизнаним, що правове відношення має матеріальний, вольовий і юридичний зміст. Матеріальний або фактичний зміст складають ті суспільні відносини, які опосередковуються правом; вольовий – воля, втілена у правовій нормі та у виникаючому на її основі правовідношенні, а також вольові акти його учасників; юридичний зміст утворюють суб'єктивні права та обов'язки сторін (суб'єктів) правовідносин.

Під юридичним змістом індивідуальних трудових правовідносин слід розуміти сукупність індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним обов'язків працівника і роботодавця. При цьому трудові права і обов'язки працівника і роботодавця тісно пов'язані між собою і кореспондують один одному. Індивідуальним трудовим правам працівників кореспондують обов'язки роботодавця, а індивідуальним трудовим права роботодавця кореспондують обов'язки працівника.

Специфікою юридичного змісту індивідуальних трудових правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками і роботодавцями індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків. Йдеться про такі індивідуальні трудові права, як право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую винагороду, право на відпочинок, право на професійну підготовку, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та ін.

Підставами виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин є юридичні факти (складні юридичні склади), тобто дії та події, визначені законодавчими актами. Так, найбільш поширеною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин і деяких видів колективних трудових правовідносин

є трудовий договір (у передбачених законом випадках – контракт). Для виникнення індивідуальних трудових правовідносин з окремими категоріями працівників необхідний складний фактичний склад (наприклад, обрання за конкурсом та укладення трудового договору).

3. Правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин

У вітчизняному законодавстві відсутня єдина дефініція поняття «працівник». У чинному КЗпП України це поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні цього поняття. Так, у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

До недавнього часу в чинному КЗпП України термін «роботодавець» не застосовувався. Цей термін був запроваджений до КЗпП України Законом України «Про дереадіянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року. Хоча сам термін «роботодавець» у КЗпП України не визначається. Визначення поняття «роботодавець» закріплене в інших законах України. Так, у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» роботодавець визначається як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. У ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійний роз-

виток працівників» роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Елементами правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин є: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні трудові права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

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

Важливою правовою категорією (поряд з трудовою правосуб'єктністю), що характеризує фізичних осіб як працівників, є їх основні права та обов'язки. У чинному КЗпП України основні трудові права працівників закріплені у ст. 2, яка, однак, не повністю відповідає міжнародним трудовим стандартам, на що зверталася увага в літературі. Основні обов'язки працівників передбачені ст. 139 КЗпП України.

У КЗпП України закріплені тільки основні обов'язки роботодавця (ст. 141), норма про основні права роботодавця в Кодексі відсутня.

Основні права та обов'язки відносяться до усіх працівників – суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Зміст цих прав та обов'язків виражається в юридичній можливості у межах установлених меж діяти, вимагати, домагатися, користуватися благами та в обов'язку задовольняти зустрічні інтереси і потреби роботодавця.

Поряд із трудовою правосуб'єктністю, статутними правами та обов'язками, необхідним елементом, який визначає правовий статус працівників, є також гарантії їх прав. Під юридичними гарантіями слід розуміти встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення трудових прав працівників. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівника із здійснення своїх правомочностей, або впливають на роботодавця (шляхом загрози санкціями) у напряму виконання вимог працівника.

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

Фактична здатність до праці і здатність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні.

Трудова правосуб'єктність працівника включає трудову правоздатність, дієздатність, які виникають одночасно (на відміну від цивільної правоздатності та дієздатності), і деліктоздатність.

Трудова правосуб'єктність працівника визначається двома критеріями: віковим і вольовим. Віковий критерій визначається досягненням віку, з якого допускається прийняття на роботу.

Умовою набуття загального правового статусу працівника є досягнення віку настання загальної трудової правосуб'єктності. Згідно з частиною першою ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Водночас, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч. 2 ст. 188 КЗпП України). Згідно з частиною третьою зазначеної статті допускається прийняття на роботу осіб, які досягли чотирнадцятирічного віку, у вільний від навчання час. Враховуючи такі нормативні приписи, можна дійти висновку, що трудова правосуб'єктність працівника виникає саме з чотирнадцяти років, але не в повному обсязі, що компенсується встановленням додаткових юридичних фактів, необхідних для реалізації трудової правосуб'єктності працівника віком від 14 до 16 років.

Таким чином, загальну трудову правосуб'єктність працівника, залежно від її обсягу, доцільно поділити на повну і неповну.

Загальна трудова правосуб'єктність працівника у повному обсязі настає з шістнадцяти років і включає можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці.

При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці». Безумовно, ніхто не має права позбавляти людину конституційного права заробляти гроші працею, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Але крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника, потрібні додаткові чинники для її реалізації. До таких чинників можна віднести таке: пропонована робота має відноситись до видів легкої роботи, такої, що не завдає шкоди здоров'ю (перелік таких робіт затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці); передбачена робота виконуватиметься тільки у вільний від навчання час і не порушуватиме процесу навчання; на укладання трудового договору з неповнолітньою особою, яка досягла чотирнадцятирічного віку, одержано письмову згоду одного з батьків (або особи, що його заміняє).

Правовий статус працівників, які мають неповну трудову правосуб'єктність, має визначатися як особливий трудовоправовий статус неповнолітніх.

Вольовий критерій наявності трудової правосуб'єктності працівника означає, що фізична особа є дієздатною.

Разом з тим здатність виконувати певну роботу може бути обмежена не тільки віком, а й станом здоров'я, у деяких випадках статтю. Фактична здатність виконувати певну роботу або займатися певною трудовою діяльністю може обмежуватися судом.

Обсяг трудової правосуб'єктності – це трудові права і обов'язки працівника.

Право займатися трудовою діяльністю в Україні мають також іноземці та особи без громадянства. Частиною четвертою ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається, що іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також особи, які одержали дозвіл на ім-

міграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах та в порядку, встановлених для громадян України. Водночас іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, роботодавці приймають на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному Законом України «Про зайнятість населення», якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

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

5. Роботодавець як суб'єкт індивідуальних трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця

Розрізняють дві групи роботодавців: роботодавців – юридичних осіб (підприємство, установу, організацію) та роботодавців-фізичних осіб. До останніх належать як приватні особи, так і фізичні особи, зареєстровані суб'єктами підприємницької діяльності. Статтею 46 Господарського кодексу України передбачено, що підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їхньої праці. Підприємець зобов'язаний забезпечити належні та безпечні умови праці, оплату праці, не нижче від визначеної законом, та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне і медичне страхування, соціальне забезпечення відповідно до законодавства України.

Отже, роботодавці-фізичні особи поділяються на дві групи: фізичні особи-суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю з метою отримання прибутку, та фізичні особи, які використовують працю найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї.

В літературі виділяються ознаки роботодавця, до яких відносять такі: як роботодавець виступають фізичні, юридичні особи, а у випадках, визначених законом, державний орган (орган місце-

вого самоврядування); діє у трудових правовідносинах самостійно або за допомогою спеціально створеного органу (органів, посадових осіб); організовує та залучає найману працю на підставі трудового договору; виступає стороною трудового договору; умови набуття правосуб'єктності та участі у трудових правовідносинах (службово-трудовах правовідносинах) визначаються відповідно до трудового, у тому числі спеціального, законодавства.

У чинному КЗпП України не визначено правовий статус роботодавця в індивідуальних трудових правовідносинах, не закріплені його основні трудові права, фрагментарно встановлені основні обов'язки (ст. 141), не визначено ознаки трудової правосуб'єктності, юридичні гарантії трудових прав роботодавця. Відносини матеріальної відповідальності роботодавця також не врегульовані належним чином.

Трудова правосуб'єктність роботодавця включає трудову правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Трудова правосуб'єктність юридичної особи-роботодавця, на відміну від трудової правосуб'єктності працівника, є спеціальною. За своїм змістом трудова правосуб'єктність організації (юридичної особи) повинна відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним в її статуті. Відповідно до цілей та завдань діяльності тих чи інших організацій (юридичних осіб) розрізняється зміст та обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців-юридичних осіб.

До основних ознак правосуб'єктності роботодавця належать такі: набуття у встановленому законом порядку статусу роботодавця; майнова самостійність роботодавця; можливість реалізовувати право найму працівників; зобов'язання забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

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

Для виникнення трудової правосуб'єктності у роботодавця-фізичної особи досить, як правило, наявності нормативно-правового

акту, що визначає вік, з досягненням якого презюмується наявність правосуб'єктності.

Трудова правосуб'єктність роботодавців-юридичних осіб виникає за фактом їх державної реєстрації, а фізичних – з досягненням повноліття.

Отже, трудова правосуб'єктність юридичної особи виникає з моменту її державної реєстрації і продовжується до виключення її з Єдиного державного реєстру.

6. Поняття, види та особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами

Колективні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

У Конституції України закріплено лише два колективних трудових права (ст. 36, ст. 44).

В Європейській соціальній хартії (переглянутій) закріплені такі колективні трудові права: право на створення організацій (ст. 5); право на укладання колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк (ч. 4 ст. 6); право на інформацію та консультації (ст. 21); право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища (ст. 22); право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення (ст. 29). Відповідно до Закону від 14 вересня 2006 року № 137-V Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі зазначені вище статті та пункти Частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої).

З метою приведення норм КЗпП України у відповідність зі стандартами Європейської соціальної хартії (переглянутої) необхідно закріпити у ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівника право на укладання колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліп-

шенні умов праці та виробничого середовища, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення, а також передбачити колективні трудові права роботодавця згідно з положеннями ЄСХ (п). Варто передбачити у ст. 2 право на страйк, яке визнано Конституцією України самостійним конституційним правом.

Особливістю колективних трудових прав (права працівників і роботодавців на свободу об'єднання, що включає право створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці, права працівників на участь в управлінні підприємством (установою, організацією), права на колективні переговори, права на укладення колективних договорів і угод, права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи реалізацію права на страйк, та ін.), які реалізуються працівниками безпосередньо або через представників, є те, що вони відображають інтереси не окремих працівників, а усього колективу, належать йому як єдиній спільноті і можуть бути реалізовані тільки ним.

Види колективних трудових правовідносин: з участі працівників (їх представників) в управлінні підприємствами, установами, організаціями; з участі трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Колективний характер колективних трудових правовідносин обумовлений їхнім суб'єктним складом (суб'єктами колективних трудових правовідносин є роботодавці, організації роботодавців (їх об'єднання), трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях, виборні органи первинних профспілкових організацій (профспілкові представники), органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада, координаційні комітети сприяння зайнятості населення), примирно-посередницькі органи з вирішення трудових спорів, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та ін.), необхідністю забезпечення

колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і потребують відповідного правового виразу.

Колективні відносини, як і індивідуальні, мають трудовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їхнім змістом є колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки.

Отже, колективним трудовим правовідносинам властивий особливий суб'єктний склад. Змістом колективних трудових правовідносин є колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. Підставами виникнення колективних трудових правовідносин є трудовий договір (контракт), колективна угода, колективний договір та ін. Підставами припинення колективних трудових правовідносин є закінчення строку колективної угоди, колективного договору, вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та ін. Колективні трудові правовідносини, на відміну від індивідуальних трудових правовідносин, виникають і функціонують не тільки на локальному рівні, а й на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Колективні трудові правовідносини обслуговують індивідуальні трудові правовідносини, забезпечують їх нормальне функціонування. Колективні трудові правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин.

Теми доповідей

1. Індивідуальні трудові правовідносини як складова системи правовідносин у сфері праці.
2. Особливості регулювання індивідуальних трудових відносин в умовах воєнного стану за Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».
3. Особливості регулювання колективних трудових відносин в умовах воєнного стану.
4. Порядок вивільнення працівників.

Задача1

У серпні 2021 року австрійська кінокомпанія проводила зйомки телесеріалу у м. Одесі. За сценарієм постала необхідність проведення зйомки за участю неповнолітніх осіб 5 та 10 років.

Керівник знімальної групи звернувся до адвоката за консультацією щодо можливих правових форм залучення неповнолітніх до участі у зйомках.

Надайте консультацію.

Задача2

Випускниця театрального вишу Шевченко поступила на роботу до театру юного глядача. З Шевченко було укладено письмовий трудовий договір строком на три роки. Директор театру при укладенні трудового договору запропонував Шевченко включити до змісту трудового договору умову про те, що вона зобов'язується протягом 5 років не одружуватися і не народжувати дитину. Крім того, раз на місяць вона буде працювати у вихідний день для того, щоб якісніше підготуватися до нових ролей. Шевченко погодилася на запропоновані умови.

Дайте правову оцінку ситуації.

Задача3

На конференції трудового колективу Одеського національного університету імені І. І. Мечникова делегати конференції більшістю голосів проголосували за кандидатуру ректора цього закладу вищої освіти.

Які правовідносини виникли в цьому випадку? Визначте суб'єктів правовідносин, які виникли.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.

6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
8. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.
9. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
12. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
13. Про дераднізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на

- підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
 19. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
 20. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>
 21. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України: монографія. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2014. 198 с.
 22. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
 23. Клемпарський М. М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: монографія. Харків: НікаНова, 2014. 432 с.
 24. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
 25. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
 26. Сімутіна Я. В. Юридична факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніко-Центр, 2018. 436 с.
 27. Сіроха Д. І. Роль трудового законодавства у регулюванні діяльності фізичних осіб-підприємців. *Публічне право*. 2012. № 1 (5). С. 183–189.
 28. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: ФІНН, 2011. 336 с.
 29. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
 30. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
 31. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

32. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
33. Чанишева Г. І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. //ред. кол.: Ю. Є. Атаманова та ін. Х.: Право, 2016. № 1 (13). С. 17–22.
34. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс, 2016. 192 с.
35. Чанишева Г. І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254–259.
36. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2022. Випуск 71. С. 376–381.
37. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 195–201.
38. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 360 с.

ТЕМА 4.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАНШТУВАННЯ

План практичного заняття

1. Поняття зайнятості та категорії зайнятого населення.
2. Державні гарантії (загальні та додаткові) у сфері зайнятості населення.
3. Державна служба зайнятості: структура та основні завдання.
4. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу.
5. Правовий статус безробітного. Поняття підходящої роботи.

Основні положення теми:

1. Поняття зайнятості та категорії зайнятого населення

Законодавство про зайнятість населення: Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною: Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р., Конвенція МОП № 2 про безробіття 1919 р.) (ратифіковані Україною); Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року (містить низку статей щодо зайнятості та працевлаштування); Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року; Кодекс законів про працю України (глава III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників»), Господарський та Цивільний кодекси України, підзаконні нормативно-правові акти (постанови Кабінету Міністрів України, нормативні накази Міністерства соціальної політики України, колективні угоди і колективні договори).

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

У ст. 1 зазначеного Закону також визначаються поняття вільно обраної зайнятості, неповної зайнятості, повної зайнятості, продуктивної зайнятості. Так, продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Категорії зайнятого населення закріплені у ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до абзацу першого частини першої цієї статті до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які

мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю І групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;
- батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;
- особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю І чи ІІ групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства (абзац п'ятий частини першої ст. 4 Закону).

2. Державні гарантії (загальні та додаткові) у сфері зайнятості населення

Відповідно до частини першої ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує у сфері зайнятості:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Зазначені вище гарантії є загальними, оскільки стосуються всього населення.

Статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення» передбачені категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Відповідно до частини першої цієї статті до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

- має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
- утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19–21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

9) непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям.

Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та осіб, зазначених у пункті 9 частини першої цієї статті) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників.

3. Поняття та види працевлаштування. Правова організація працевлаштування

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» працевлаштування – комплекс правових, економічних та організа-

ційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а працевлаштування передусе зайнятості та є його найважливішою гарантією.

Поняття працевлаштування розрізняється у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі підприємницьку діяльність та ін. У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміються такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні державних установ (Державної служби зайнятості) або недержавних органів на основі ліцензування (суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні).

Правова організація працевлаштування включає:

- а) встановлення кола органів, які здійснюють працевлаштування, визначення їхньої компетенції та умов фінансового забезпечення;
- б) гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або професійне навчання;
- в) закріплення прав і обов'язків суб'єктів правовідносин із працевлаштування;
- г) встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій працівників.

4. Державна служба зайнятості: структура та основні завдання

Положення про Державну службу зайнятості затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663. Відповідно до пункту першого розділу першого Положення державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України (далі – Мінекономіки).

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості, міжрегіональних, регіональних центрів зайнятості та їх філій, Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості

України, закладів професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, інших закладів освіти Державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою.

Основними завданнями Державної служби зайнятості є:

1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;

2) здійснення аналізу стану ринку праці;

3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;

4) надання роботодавцям послуг із добору працівників;

5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;

6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;

7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;

8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;

9) проведення професійної орієнтації населення;

10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;

11) внесення пропозицій Міністерству економіки щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення;

12) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У Положенні про Державну службу зайнятості закріплені повноваження Державного центру зайнятості як головної державної установи у централізованій системі державних установ Служби, а також повноваження міжрегіональних і регіональних центрів

зайнятості. Зокрема регіональні центри зайнятості забезпечують надання соціальних послуг і виплату матеріального забезпечення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; здійснення реєстрації безробітних, ведення обліку наданих їм послуг; проведення профілювання безробітних та осіб, які шукають роботу; надання інформаційних та консультативних послуг з метою сприяння у працевлаштуванні та доборі працівників; професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; надання послуг із професійної орієнтації та ін.

4. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу

Потрібно звернутися до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792. Цей Порядок визначає процедуру реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, центрами зайнятості державної служби зайнятості.

Відповідно до п. 2 Порядку:

- кар'єрний радник – співробітник центру зайнятості, який відповідно до цього Порядку забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування;
- облік осіб, які шукають роботу, – внесення даних про осіб, які шукають роботу, до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості;
- особа, яка шукає роботу, – особа, яка звернулася до центру зайнятості з метою отримання послуг із сприяння у працевлаштуванні;
- профілювання – система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів

послуг, що надаватимуться з метою їх інтеграції до ринку праці;

- реєстрація безробітного – надання особі, яка шукає роботу, статусу зареєстрованого безробітного.

Облік осіб, які шукають роботу, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування таких осіб.

Особи, які шукають роботу, подають документи та інформацію, передбачену Порядком.

За результатами первинного профілювання кар'єрний радник разом з особою, яка шукає роботу, складають індивідуальний план надання послуг.

У разі наявності пропозиції щодо роботи кар'єрний радник повідомляє про це особі, яка шукає роботу, та видає направлення на працевлаштування.

Порядком реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу передбачені підстави і строки припинення обліку особи, яка шукає роботу (однією із таких підстав є реєстрація її як безробітної).

Статус безробітного надається особам, які зазначені у частині першій статті 43 Закону України «Про зайнятість населення».

Для надання статусу безробітного особа, яка шукає роботу, подає заяву про надання статусу безробітного (у тому числі засобами електронної ідентифікації) до центру зайнятості, який обирає для обслуговування, пред'являє документи, зазначені в Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу.

5. Правовий статус безробітного. Поняття підходящої роботи

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи (ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»).

Відповідно до частини першої ст. 43 Закону України «Про зайнятість населення» статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

У разі відсутності підходящої роботи особі, яка шукає роботу, може бути надано статус безробітного з першого дня взяття на облік у центрі зайнятості.

Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний (абзац перший частини першої ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення»).

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Теми доповідей

1. Право на зайнятість за законодавством України.
2. Міжнародно-правові акти про зайнятість та захист від безробіття.
3. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення.
4. Державна політика у сфері зайнятості населення.

Задача1

15-річний Карпенко припинив навчання у закладі професійно-технічної освіти. Отримавши згоду одного з батьків влаштуватися на роботу, Карпенко звернувся до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. Він був направлений на роботу на підприємство в рахунок квоти, встановленої відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Однак директор підприємства відмовився прийняти Карпенка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві дорослі працівники зайняті неповний робочий день, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора?

Чи є направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

Дайте консультацію Карпенку з посиланням на необхідні нормативно-правові акти.

Задача2

Ніколаєнко був змушений переїхати з родиною з одного регіону України до іншого у зв'язку з військовою агресією РФ проти України. Ніколаєнко звернувся до центру зайнятості з метою отримання послуг із сприяння у працевлаштуванні.

Які документи необхідно подати Ніколаєнку до центру зайнятості для взяття на облік як особи, яка шукає роботу?

Задача3

Механік Романюк був звільнений з автотранспортного підприємства за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією підприємства. Романюк звернувся до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи. Двічі Романюк відмовився від запропонованої роботи за спеціальністю у зв'язку з її віддаленістю від місця проживання та нижчою заробітною платою.

Чи можна вважати запропоновану роботу підходящою для Романюка?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 2 про безробіття від 29 жовтня 1919 року (ратифікована постановою Верховної Ради України 4 лютого 1994 року № 3931-ХІІ). *Офіційний вісник України*. 2007. № 63. Ст. 2489.

3. Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1373–1384.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.
7. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 21. Ст. 252.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
9. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
10. Про дерадьянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
13. Порядок укладення договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20. *Офіційний вісник України*. 2013. № 5. Ст. 163.

14. Порядок організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 175. *Офіційний вісник України*. 2013. № 23. Ст. 776.
15. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792. *Офіційний вісник України*. 2018. № 80. Ст. 2662.
16. Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: постанова Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 858. *Офіційний вісник України*. 2017. № 94. Ст. 2848.
17. Положення про Державну службу зайнятості: Затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663. *Офіційний вісник України*. 2021. № 3. Ст. 178.
18. Порядок забезпечення надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, консультацій особам з питань організації та провадження підприємницької діяльності: Затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 21 лютого 2013 року № 74. *Офіційний вісник України*. 2013. № 23. Ст. 795.
19. Порядок надання роботодавцями територіальним органам Державної служби зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: Затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 16 травня 2013 року № 271. *Офіційний вісник України*. 2013. № 46. Ст. 1652.
20. Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб: Затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 30 жовтня 2020 року № 2203. *Офіційний вісник України*. 2020. № 93. Ст. 3018.

21. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
22. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
23. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
24. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
25. Багірова Г. І. Поняття та ознаки самозайнятої особи за законодавством України. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) /уклад.: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 383–386.
26. Кіліміченко А. О. Право на зайнятість у системі трудових прав. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)* у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 582–584.
27. Руженський М.М., Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 4–7.
28. Шабанов Р. І. Деякі питання правових гарантій у сфері зайнятості населення. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2014. Вип. 21. С. 49–53.
29. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 357 с.
30. Щукін О. С. Забезпечення зайнятості та працевлаштування: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2016. 412 с.

ТЕМА 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

План практичного заняття 1.

Укладення трудового договору

1. Поняття та значення трудового договору. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг).
2. Сторони трудового договору. Зміст та форма трудового договору.
3. Види трудових договорів.
4. Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин.
5. Загальний порядок укладення трудового договору.
6. Особливості укладення окремих видів трудових договорів:
 - 6.1. контракт як особлива форма трудового договору;
 - 6.2. трудовий договір з нефіксованим робочим часом;
 - 6.3. трудовий договір про роботу за сумісництвом;
 - 6.4. трудовий договір про надомну роботу;
 - 6.5. трудовий договір про дистанційну роботу;
7. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору.

Основні положення теми

1. Поняття та значення трудового договору. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг)

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

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

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

Поняття трудового договору можна розглядати в декількох значеннях:

- 1) як угоду про працю в якості найманого працівника;
- 2) як основну форму реалізації конституційного права людини і громадянина на вільну працю;
- 3) як юридичний факт, що є однією з головних підстав виникнення і формою існування трудових правовідносин у часі;
- 4) як один із центральних інститутів трудового права, тобто сукупність правових норм, які регулюють укладення, зміну і припинення трудового договору;
- 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин;
- 6) як правову форму добору кадрів роботодавцем.

У частині першій ст. 21 КЗпП України трудовий договір визнається як угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець-фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Основними ознаками трудового договору, що дозволяють відмежувати його від суміжних цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг), є такі:

- 1) предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження роботодавця робочої сили, а його сторонами – найманий працівник і роботодавець;
- 2) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією (посадою, спеціальністю, кваліфікацією);
- 3) працівник включається в організаційну структуру підприємства, у сферу господарювання роботодавця;
- 4) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку (крім трудового договору про дистанційну роботу);
- 5) робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця;

6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці (крім трудового договору про дистанційну роботу), на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпеченням належних умов праці;

7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці;

8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів;

9) трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію трудового договору;

10) за трудовим договором на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені законодавством, колективними угодами і колективними договорами (надання щорічної відпустки, вихідних, святкових і неробочих днів, оплата надурочної роботи та ін.);

11) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору;

12) роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника.

2. Сторони трудового договору. Зміст та форма трудового договору

Оскільки трудовий договір – це двостороння угода, то сторонами його є працівник і роботодавець (роботодавець-фізична особа).

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

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

б) похідні, встановлені законодавством.

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

Необхідні безпосередні умови трудового договору виробляються з питань:

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

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

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

Статтею 9 КЗпП України визнано недійсними умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю. Також забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

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

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;

6-²) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору (ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022).

3. Види трудових договорів

Чинним КЗпП України передбачені три види трудових договорів за часом їхньої дії. Відповідно до частини першої ст. 23 КЗпП України трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Безстроковий трудовий договір продовжується необмежений час і припинений можуть бути тільки за підставами і в порядку, передбачених законодавством. Отже, трудовий договір, укладений на невизначений строк, є з точки зору строку його дії основним і найбільш поширеним на практиці видом трудового договору. Згідно з частиною другою ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Класифікацію трудових договорів на окремі види також можна здійснювати залежно від: суб'єктного складу (наприклад, трудовий договір з неповнолітнім, трудовий договір з фізичною особою, яка використовує найману працю та ін.); кількості трудових функцій, що виконуються (трудова угода про сумісництво); порядку укладення трудового договору (добровільні та обов'язкові. До останніх, наприклад, належить трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, (ч. 5 ст. 24 КЗпП України). В науці трудового права виділяються й інші підстави класифікації трудових договорів.

4. Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 18 липня 2022 року № 2434-IX ст. 21 «Трудовий договір» КЗпП України доповнено частинами четвертою і п'ятою такого змісту:

«В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49⁵ цього Кодексу.

У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору»;

Зазначеним Законом КЗпП України доповнено главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин». Відповідно до частини першої ст. 49–5 КЗпП України спрощений режим регулювання трудових відносин (далі – спрощений режим) застосовується до трудових відносин, що виникають:

- між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі.

Особливості трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин передбачені ст. 49–6 КЗпП України.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 18 липня 2022 року № 2434-IX діє протягом дії воєнного стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування такого стану.

5. Загальний порядок укладення трудового договору

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки. З 10 червня 2021 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 року. Усі роботодавці подають до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомості в електронному вигляді з паперових трудових книжок про трудову діяльність своїх працівників. Отже, замість паперових трудових книжок запроваджено облік трудової діяльності в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Законом встановлено п'ятирічний перехідний період для передачі інформації про трудову діяльність працівників до Реєстру. Також на час перехідного періоду буде використовуватись як паперова трудова книжка, так і електронна форма вже наявних або внесених відомостей про трудову діяльність.

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умо-

вами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Статтею 25 КЗпП України забороняється при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, рєс-страцію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладенні трудового договору може бути зумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається (ст.ст. 26–28 КЗпП України).

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (абз, 1 ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX).

6. Особливості укладання окремих видів трудового договору

6.1. Контракт як особлива форма трудового договору

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

Від звичайного трудового договору контракт відрізняється більш широким колом умов, які визначаються угодою сторін.

Контракт дозволяє більш детально регламентувати трудові права і обов'язки працівника і роботодавця. Контракт завжди носить строковий характер, при цьому строк його дії визначається угодою сторін. Контракт укладається в письмовій формі.

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

Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з чинними законами працюють за контрактом. Наприклад, Законом України «Про вищу освіту» передбачене укладання контракту з керівником закладу вищої освіти, керівником факультету (навчально-наукового інституту) закладу вищої освіти, керівником кафедри. Передбачена можливість укладення контракту з науково-педагогічними працівниками.

6.2. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-IX Кодекс законів про працю України доповнено ст. 21–1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом». Відповідно до частини першої цієї статті трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті;

інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

6.3. Трудовий договір про роботу за сумісництвом

Відповідно до частини першої ст. 102–1 сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Сумісництво потрібно відрізнити від суміщення професій (посад).

6.4. Трудовий договір про надомну роботу

Відповідно до частини першої ст. 60–1 КЗпП України надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу.

Трудовий договір про надомну роботу укладається в письмовій формі.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

6.5. Трудовий договір про дистанційну роботу

Відповідно до частини першої ст. 60–2 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, за-

собів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності в трудовому договорі відповідних положень таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Трудовий договір про дистанційну роботу укладається в письмовій формі.

7. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору

Відповідно до частини другої ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

Чинним законодавством передбачені категорії осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір: працівники, запрошені на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одинокі матері (батьки) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборні працівники після закінчення строку повноважень; працівники, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інші особи.

Теми доповідей

1. Поняття трудового договору в науці трудового права.
2. Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин.
3. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

4. Поняття, значення та порядок укладання трудового договору про дистанційну роботу.
5. Особливості укладення трудового договору з неповнолітнім.
6. Порядок застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності.

Задача1

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

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

За угодою з Ковальовим трудовий договір був укладений.

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

Задача2

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

- паспорт;
- трудову книжку;
- диплом про закінчення закладу вищої освіти;
- характеристику з попереднього місця роботи;
- довідку про стан здоров'я.

Чи правомірна вимога адміністрації про пред'явлення вказаними особами всіх перерахованих документів? Які документи є обов'язковими для пред'явлення під час працевлаштування?

Задача3

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

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

План практичного заняття 2.

Зміна умов та припинення трудового договору

1. Поняття та види переведень на іншу роботу. Порядок переведення на іншу роботу.
2. Переміщення на інше робоче місце та його відмінності від переведення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Відсторонення працівника від роботи.
5. Атестація працівників: поняття, порядок проведення, результати.
6. Підстави припинення трудового договору, передбачені ст. 36 КЗпП України.
7. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. ст. 38, 39 КЗпП України).
8. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 40, 41 КЗпП України).
9. Додаткові підстави припинення трудового договору.
10. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

Основні положення теми

1. Поняття та види переведень на іншу роботу. Порядок переведення на іншу роботу

Відповідно до ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Норми про переведення на іншу роботу закріплені у ст.ст. 32–34, 114, 170 КЗпП України.

Стаття 32 КЗпП України називається «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці», однак у цій статті поняття переве-

дення на іншу роботу не визначається. У навчальній літературі під переведенням на іншу роботу розуміється зміна однієї з необхідних умов трудового договору – трудової функції або місця роботи. Зміна трудової функції означає зміну спеціальності, посади, кваліфікації. Відповідно до п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Зміна місця роботи означає зміну підприємства, установи, організації, з яким (якою) був укладений трудовий договір, а також зміну місцевості, тобто переведення на роботу до іншого населеного пункту за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

Відповідно до частини першої ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Отже, класифікацію видів переведень на іншу роботу можна здійснювати залежно від зазначених місць переведень.

Залежно від строку переведення на іншу роботу можна класифікувати на переведення на іншу постійну роботу та тимчасові переведення на іншу роботу.

Залежно від ініціативи переведення розрізняють переведення на іншу роботу та ініціативою працівника (наприклад, переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до ст. 170 КЗпП України) та переведення на іншу роботу за ініціативою роботодавця (наприклад, тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою за ст. 34 КЗпП України).

Основне правило при переведенні на іншу роботу – отримання згоди працівника (за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством). Це правило стосується як переведення на іншу постійну роботу, так і тимчасових переведень на іншу роботу (крім випадків, зазна-

чених у ст. 33 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених законодавством).

Однак в умовах воєнного стану обов'язковими є положення частини першої ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.02.2022 р. № 2136-IX, відповідно до якої у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Переведення на іншу роботу проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

2. Переміщення на інше робоче місце та його відмінності від переведення на іншу роботу

Згідно з частиною другою ст. 32 КЗпП України не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Отже, переміщення означає зміну робочого місця працівника. Відмінності переміщення на інше робоче місце від переведення на іншу роботу: 1) при переміщенні трудова функція працівника (спеціальність, кваліфікація чи посада) не змінюється; 2) переміщення не потребує згоди працівника; 3) переміщення допускається на тому ж підприємстві, в установі, організації або до іншого структурного підрозділу у тій самій місцевості, або на іншому механізмі або обладнанні; 4) при переміщенні істотні умови праці не змінюються (якщо ж переміщення супроводжується зміною істотних умов праці (наприклад, режиму роботи), то роботодавець повинен

отримати згоду працівника; 5) переміщення завжди є тимчасовим; 6) при переміщенні роботодавець повинен враховувати стан здоров'я працівника.

Переміщення проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачене трудовим договором.

3. Зміна істотних умов праці

Відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 КЗпП України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022.

Згідно з частиною другою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу – відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

4. Відсторонення працівника від роботи

Від переведення на іншу роботу слід відрізнати відсторонення працівника від роботи.

Згідно з частиною першою ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи

на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення працівника від роботи ініціюється, як правило, роботодавцем або іншою уповноваженою особою згідно із законом за підставами, передбаченими законом. Відсторонення має тимчасовий характер. Проводиться на підставі обґрунтованого наказу (розпорядження) роботодавця. Після закінчення строку відсторонення, зазначеного в наказі (розпорядженні), працівник повинен приступити до виконання своїх трудових обов'язків.

Відсторонення від роботи не є дисциплінарним стягненням. Тому за наявності підстав, роботодавець може застосувати щодо працівника дисциплінарне стягнення.

Норми про відсторонення від посади у межах кримінального провадження закріплені у главі 14 «Відсторонення від посади» Кримінального процесуального кодексу України. Передбачається, що відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину.

Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк, як правило, не більше двох місяців.

Особа, стосовно якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією і законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу, установи, підприємства, організації, де вона працює, до закінчення розгляду справи судом (абзац третьої частини п'ятої ст. 65 Закону України «Про боротьбу з корупцією»).

Відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків здійснюється відповідно до ст. 72 Закону України «Про державну службу». Державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків у разі виявлення порушень, встановлених пунктами 1, 7–10 та 14 частини другої статті 65 цього Закону, за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення.

Рішення про відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків приймається відповідно керівником

державної служби або суб'єктом призначення одночасно з прийняттям рішення про порушення дисциплінарного провадження або під час його здійснення у разі:

- наявності обставин, що дають підстави вважати, що такий державний службовець може знищити чи підробити речі і документи, які мають суттєве значення для дисциплінарного провадження;
- впливу на працівників державного органу та інших осіб, зокрема, здійснення протиправного тиску на підлеглих, погрози звільненням з роботи;
- перешкоджання в інший спосіб об'єктивному вивченню обставин вчинення дисциплінарного проступку.

Тривалість відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків не може перевищувати часу дисциплінарного провадження.

У разі закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності йому оплачується у розмірі середньої заробітної плати час відсторонення від виконання посадових обов'язків в установленому порядку.

Під час відсторонення від виконання посадових обов'язків державний службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження.

5. Атестація працівників: поняття, порядок проведення, результати

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Порядок проведення і результати атестації визначені нормами розділу III «Атестація працівників» Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Роботодавці можуть проводити атестацію працівників. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні до-

говори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації. 6. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.

На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації.

Не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії та доводиться до відома працівника та роботодавця протягом трьох днів після його прийняття.

Атестації не підлягають:

- працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
- вагітні жінки;
- особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства;
- одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- неповнолітні;
- особи, які працюють за сумісництвом.

Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.

Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до Кодексу законів про працю України (п. 2 ст. 40).

Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством.

Для окремих категорій працівників продовжують діяти положення про атестацію, що передбачають особливості її проведення: Положення про атестацію наукових працівників, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 р. № 285); Положення про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України 27 серпня 1999 р. № 1571; Типове положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2001 р. № 1440; Типове положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930.

6. Підстави припинення трудового договору, передбачені ст. 36 КЗпП України

Трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення, передбачених законодавством. Підставою припинення трудового договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законодавстві. Вони поділяються на два види: 1) дії (конкретні життєві обставини, пов'язані з волею та свідомістю людей) сторін трудового договору або осіб, які не є його сторонами; 2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людей: закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця-фізичної особи та ін.).

Підстави припинення трудового договору закріплені у ст. 36 КЗпП України, інших статтях Кодексу, спеціальних законодавчих актах.

Відповідно до ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випро-

буванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

7³) набрання законної сили рішенням суду про визнання неогрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;

8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;

9) підстави, передбачені іншими законами.

Спеціальними законами передбачені інші підстави припинення трудового договору. Так, відповідно до частини першої ст. 83 Закону України «Про державну службу» державна служба припиняється:

1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження (стаття 84 цього Закону);

2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (стаття 85 цього Закону);

3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (стаття 86 цього Закону);

4) за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 цього Закону);

5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (стаття 88 цього Закону);

6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов (стаття 43 цього Закону);

7) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;

8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»;

9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення) (стаття 88¹ цього Закону).

Припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання трудового договору).

7. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39 КЗпП України)

Статтею 38 КЗпП України регулюється розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше

заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника регулюється ст. 39 КЗпП України.

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Статтею 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачені особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Встановлено, що у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

8. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст.ст. 40, 41 КЗпП України)

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальні законодавчі акти). Загальні підстави поширюються на всіх працівників, а додаткові – тільки на певні категорії працівників, прямо передбачені законодавчими актами. Перелік підстав трудового договору з ініціативи роботодавця має вичерпний характер. Роботодавець не має права

розірвати трудовий договір за підставою, не передбаченою чинним законодавством.

Відповідно до ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

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

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

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

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

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

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

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

8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав

законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

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

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

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

Статтею 41 КЗпП України передбачені такі додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов.

Відповідно до частини першої ст. 41 КЗпП України крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

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

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

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

4¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульо-

ваний в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції»;

5) припинення повноважень посадових осіб;

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

Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166¹⁰, 166², 188⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення (ч. 2 ст. 41 КЗпП України).

9. Додаткові підстави припинення трудового договору

Статтею 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників» КЗпП України передбачене встановлення законодавством додаткових (крім передбачених ст. 41 цього Кодексу) підстав для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.). Крім ст. 7 КЗпП України, додаткові підстави припинення трудового договору встановлені спеціальними законами, підзаконними нормативно-правовими актами для деяких категорій працівників (державних службовців, суддів, прокурорів та ін.).

10. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога

Звільнення працівників проводиться у порядку, передбаченому чинним законодавством. Порядок звільнення працівника з ініціативи роботодавця включає такі правила. Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 4 і 6 частини першої ст. 41 КЗпП України, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Статтею 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачені особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Встановлено, що у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

У період дії воєнного стану норми статті 43 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Статтею 42 КЗпП України встановлене переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України необхідно також дотримуватися положень ст. 49–2 «Порядок вивільнення працівників» КЗпП України.

Припинення трудового договору в умовах спрощеного регулювання трудових відносин регламентується ст. 49–8 КЗпП України.

Відповідно до частини першої ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підпри-

ємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму (ч. 2 ст. 116 КЗпП України).

Статтею 44 КЗпП України передбачено виплату припиненні трудового договору вихідної допомоги за певними підставами. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Задача1

Наказом начальника будівельного комбінату Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату до котельної гуртожитку цього ж комбінату на таку саму посаду, на якій вона й працювала. Дашковська від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній

відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

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

Задача2

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

Дайте висновок щодо правомірності дії директора.

Задача3

При розгляді трудового спору районний суд не встановив виробничої необхідності в переведенні електромонтера Богданова з ділянки № 4 на ділянку № 3 для проведення ремонтних робіт без його згоди. Суд вказав, що на ділянці № 3 є служба, яка здійснює відповідний ремонт, тому переведення Богданова без його згоди не можна вважати проявом виробничої необхідності.

Чи правильно вирішив суд цю справу? Що мало місце в цьому випадку – переведення чи переміщення і як вони співвідносяться з виробничою необхідністю?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст.462.
5. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
6. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

7. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-ХІІ в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-ІІІ). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.
8. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
10. Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 року № 1172. *Урядовий кур'єр* від 20 жовтня 2022 року № 225.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. № 12.
12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
13. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
14. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
20. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
21. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>
22. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170. *Зібрання постанов Уряду України*. 1994. № 7. Ст. 172.
23. Положення про атестацію наукових працівників: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 р. № 285). *Офіційний вісник України*. 1999. № 33. Стор. 115.
24. Положення про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571. *Офіційний вісник України*. 1999. № 35. Ст. 1794.
25. Типове положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2001 р. № 1440. *Офіційний вісник України*. 2001. № 44. Ст. 1983.
26. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів

- України від 18 серпня 2017 р. № 648). *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.
27. Типова форма контракту з працівником: Затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. № 20). *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. 1994. № 6; 1995. № 6.
 28. Типове положення про атестацію педагогічних працівників: затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930. *Офіційний вісник України*. 2010. № 98. Ст. 3501.
 29. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1219.
 30. Типова форма трудового договору про надомну роботу: затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України від 05 травня 2021 року № 913–21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886–21#Text>
 31. Типова форму трудового договору про дистанційну роботу: затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України від 05 травня 2021 року № 913–21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886–21#Text>
 32. Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом: Затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179. <https://ips.ligazakon.net/document/view/me220244>
 33. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
 34. Звільнення працівника у випадку порушення обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія /Л.Ю. Величко, В. С. Ковригін, К. Ю. Кузьміна та ін.; за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 с.
 35. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. № 9. С. 192–196.
 36. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення. *Наукові записки НаУКМА*. Том 168. Юридичні науки.

- Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2015. С. 134–139.
37. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
38. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
39. Наньєва М. І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2015. № 13. (Т. 1). С. 154–157.
40. Наньєва М. І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. Вип.3. (Т. 2). С. 10–13.
41. Наньєва М. І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 5. С. 28–32.
42. Наньєва М. І. Правове регулювання укладення трудового договору за законодавством України. *Держава та регіони*. Наукововиробничий журнал. Серія: Право. 2018. № 3 (61). С. 70–74.
43. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.
44. Наньєва М. І. Види трудового договору за законодавством окремих зарубіжних країн як позитивний досвід для законодавства України. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 01/19. С. 118–122.
45. Наньєва М. І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 38. С. 106–108.
46. Наньєва М. І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством окремих зарубіжних країн. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 5. С. 80–83.
47. Наньєва М. І. Правове регулювання надомної та дистанційної праці: сучасні реалії. *Juris Europensis Scientia*. 2021. № 3. С. 49–52.

48. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6 С. 235–238.
49. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія /Барський А.С., Бурнягіна Ю. М., Вапнярчук Н. М., Луценко О. С., Радіонова-Водяницька В.О., Поклонська Н. І., Прилипко С. М., Москаленко О. В., Юшко А. М., Ярошенко О. М.; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Х.: Юрайт, 2015. 240 с. (глава 4 «Атестація як правова процедура оцінки професійного рівня працівників).
50. Пташинська А. О. Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України: дис. ...доктора філософії: 081-Право. Одеса, 2021. 286 с.
51. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія /І.О. Лосиця, С. М. Прилипко, Д. В. Трубіцин, О. М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.
52. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
53. Теоретико-правові проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія /Ю.М. Бурнягіна, М. О. Кабаченко, О. Є. Луценко та ін.; за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.
54. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
55. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
56. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
57. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

58. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
59. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.
60. Чанишева Г.І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
61. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*, 2012. С. 203–213.
62. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 231 с.

ТЕМА 6. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

План практичного заняття

1. Поняття та правове регулювання робочого часу.
2. Види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного робочого часу.
3. Тривалість робочого дня.
4. Особливості використання праці працівників у нічний час, вихідні, святкові та неробочі дні.
5. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
6. Режим та облік робочого часу і порядок їх встановлення.
7. Надомна робота та дистанційна робота.
8. Поняття та правове регулювання часу відпочинку.
9. Види часу відпочинку.
10. Поняття та види відпусток.

Основні положення теми

1. Поняття та правове регулювання робочого часу

Правова регламентація робочого часу об'єктивно пов'язана з регламентацією часу відпочинку. У навчальній літературі у системі трудового права виокремлюється інститут з відповідною назвою

(«Робочий час і час відпочинку»). Оскільки в предметі трудового права виділяються самостійні види індивідуальних трудових відносин з робочого часу і часу відпочинку, є підстави стверджувати про наявність двох самостійних інститутів у структурі Індивідуального трудового права.

Правове регулювання робочого часу здійснюється Конституцією України, міжнародно-правовими актами, КЗПП України (глава IV «Робочий час» (ст.ст. 50–65), іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу (колективними угодами і колективними договорами), локальними нормативно-правовими актами. У ст. 45 Конституції України закріплено право на відпочинок. Водночас зазначається, що право на відпочинок забезпечується встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Також передбачається, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом.

Міжнародно-правові акти: Конвенція МОП № 1 про робочий час у промисловості 1919 р., Конвенція МОП № 30 про робочий час у торгівлі та установах 1930 р., Конвенція МОП № 47 про сорокагодинний робочий тиждень 1935 р., Конвенція МОП № 67 про тривалість робочого часу на дорожньому транспорті 1939 р., Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. та ін.

У п. 1 ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року йдеться про розумну тривалість щоденної та щотижневої роботи і поступове скорочення робочого тижня з урахуванням підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів.

У ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС про деякі аспекти організації робочого часу зазначено, що робочий час означає будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Директивою 2003/88 ЄС закріплені мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 год. (ст. 6). Це не відповідає вимогам Конвенції МОП № 47 про сорокагодинний робочий тиждень.

Середня тривалість робочого тижня в Латвії становить 43,3 год., у Великобританії – 43,1 год., у Польщі – 41,5 год. Водночас в Італії середня тривалість робочого тижня становить 38,7 год, у Франції та Нідерландах – 38,8 год. При цьому на сьогодні працівники в країнах ЄС в середньому працюють 39 год. Офіційно найдовший робочий тиждень – до 48 год. у Великобританії. Менше за інших в ЄС працюють у Франції – 35 год. У світовій практиці тривалість максимального робочого часу встановлюється законом або колективним договором. При цьому діє загальний принцип «in favorem».

Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, які регулюють тривалість робочого часу, його види, режим і облік робочого часу.

Робочий час також можна визначити як встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи або умов трудового договору повинен перебувати на своєму робочому місці і виконувати обов'язки згідно з укладеним трудовим договором.

2. Види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного робочого часу

У трудовому праві робочий час поділяється на такі види: 1) нормальна тривалість робочого часу; 2) скорочена тривалість робочого часу; 3) неповна тривалість робочого часу.

Відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Далі у частині другій зазначеної статті йдеться про те, що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

В умовах воєнного часу діють положення частини першої ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, відповідно до якої нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Ця норма не застосовується до праці неповнолітніх.

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 цього Закону понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Скорочена тривалість робочого часу – це вид робочого часу, який передбачає скорочення нормальної тривалості робочого тижня (дня) для окремих категорій працівників на підставі актів законодавства України. Відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

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

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень. Див.: Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Так, скорочена тривалість робочого часу законодавчого закріплена для педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та спеціальних середніх навчальних закладів, науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників закладів вищої освіти (закони України «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту»). Так, відповідно до частини першої ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу).

Відповідно до частини четвертої ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок влас-

них коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Потрібно враховувати, що відповідно до частини другої ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Остання норма не застосовується до неповнолітніх.

Неповна тривалість робочого часу – це вид робочого часу, який передбачає скорочення нормальної тривалості робочого дня або робочого тижня за угодою між працівником і роботодавцем. Відповідно до частини першої ст. 56 КЗпП України за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

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

На практиці досить часто цей вид робочого часу застосовується у разі залучення до праці осіб, які не можуть бути повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани праці, особи похилого віку, працівники з сімейними обов'язками та ін.).

Відмінності між скороченим та неповним робочим часом:

1) скорочена тривалість робочого часу встановлюється законодав-

ством, а неповна – угодою між працівником і роботодавцем; 2) скорочена тривалість робочого часу встановлюється з урахуванням фізіологічних особливостей працівників, умов праці та деяких інших підстав диференціації. Встановлення скороченого робочого часу для визначених у законодавстві осіб є обов'язком роботодавця. Обов'язкове встановлення неповного робочого часу передбачено лише для окремих категорій працівників, передбачених у частині першій ст. 56 КЗпП України; 3) скорочена тривалість робочого часу не тягне за собою зменшення заробітної плати. Оплата праці при неповному робочому часі проводиться пропорційально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

3. Тривалість робочого дня

Робочий день – це встановлена законом тривалість праці працівника у межах доби. Тривалість щоденної роботи закріплена у ст. 52 КЗпП України. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням встановленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

Відповідно до частини другої ст. 52 КЗпП України на тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (ч. 3 ст. 52 КЗпП України).

Але в умовах воєнного стану діють положення частини третьої ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, згідно з якою п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

Також у період воєнного стану діє норма частини четвертої ст. 6 зазначеного Закону про те, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

4. Особливості використання праці працівників у нічний час, вихідні, святкові та неробочі дні

Робота у нічний час регулюється ст.ст. 54 (потрібно враховувати, що в період дії воєнного стану норми частин першої та другої статті 54 не застосовуються згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022) та 55 КЗпП України.

Оплата роботи у нічний час – ст. 108 КЗпП України.

Відповідно до частини третьої ст. 54 КЗпП України нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Статтею 55 КЗпП України забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Відповідно до частини першої ст. 8 «Робота в нічній час» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

Вихідні дні – ст. 67 КЗпП України. Відповідно до частини першої цієї статті при п'ятиденному робочому тижні працівникам нада-

ються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем (ч. 2 ст. 67 КЗпП України).

Частиною шостою ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX передбачається, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67, статті 71 КЗпП України.

Відповідно до ст. 72 КЗпП України робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами ст. 107 КЗпП України.

Статтею 73 КЗпП України встановлені **святкові і неробочі дні:**

1 січня – Новий рік

8 березня – Міжнародний жіночий день

1 травня – День праці

8 травня – День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939–1945 років

28 червня – День Конституції України

15 липня – День Української Державності

24 серпня – День незалежності України

1 жовтня – День захисників і захисниць України

25 грудня – Різдво Христове.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

25 грудня – Різдво Христове

один день (неділя) – Пасха (Великдень)

один день (неділя) – Трійця

25 грудня – Різдво Христове.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Проте у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 (з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022).

5. Надурочні роботи і порядок залучення до них

Регламентуються ст.ст. 62–65 КЗпП України. Оплата роботи в надурочний час – ст. 106 КЗпП України.

Відповідно до частини першої ст. 62 КЗпП України надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

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

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

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

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.

Відповідно до ст. 63 КЗпП України до надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);
- 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Частиною першою ст. 65 КЗпП України передбачені граничні норми застосування надурочних робіт. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Проте в період дії воєнного стану норми частини першої ст. 65 КЗпП України не застосовуються (ч. 6 ст. 6 Закону України № 2136-ІХ від 15.03.2022).

Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

6. Режим та облік робочого часу і порядок їх встановлення

Режим робочого часу – це порядок розподілу робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня тощо) з метою забезпечення належного трудового процесу та відпочинку працівників.

Режим робочого часу включає встановлення: тривалості робочого тижня (5-денний або 6-денний); тривалості щоденної роботи (зміни); час початку і закінчення роботи; час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування, порядок надання інших перерв; особливості режимів робочого часу.

У період дії воєнного стану час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем (ч. 4 ст. 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022).

Режим робочого часу може бути встановлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом (правилами внутрішнього трудового розпорядку чи колективним договором).

В умовах дії воєнного стану п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем (ч. 3 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX).

У літературі виділяють загальні та спеціальні режими робочого часу. Загальний (основний) режим – 5-денний і 6-денний тиждень (ст. 52 КЗпП України).

Спеціальні режими робочого часу: режим ненормованого робочого дня; змінна робота; гнучкий режим робочого часу; вахтовий метод організації роботи.

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

Види обліку робочого часу: щоденний, щотижневий і підсумований. При щоденному обліку підраховується робочий час протягом кожного дня за правилами внутрішнього трудового розпорядку без відхилень у кожний робочий день. Якщо мають місце в окремі дні

відхилення, то застосовується щотижневий облік (переробка вважається надурочною роботою).

Підсумований облік робочого часу застосовується на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях (окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях тощо), де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу (ст. 61 КЗпП України). Запровадження підсумованого обліку робочого часу допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Обліковим періодом може бути тиждень, місяць, квартал, рік тощо.

Підсумований облік робочого часу запроваджується, наприклад, для працівників метрополітену, залізничного, водного транспорту, водіїв трамваїв, тролейбусів та ін.

Перевищення норми робочого часу за обліковий період є надурочною роботою, яка компенсується відповідно до законодавства.

6.1. Ненормований робочий день. Гнучкий режим робочого часу

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певних категорій працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у такому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Див.: Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особ-

ливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7.

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

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

- осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);
- осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

На практиці такий режим робочого часу застосовується для працівників, трудова функція яких пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих обов'язків (наприклад, державні службовці, керівники, бухгалтери, юрисконсульты підприємств, установ, організацій та ін.).

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

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

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

Гнучкий режим робочого часу регулюється ст. 60 КЗпП України. Відповідно до частини першої зазначеної статті за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передба-

час саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

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

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

1) за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;

2) роботодавцем – у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.

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

6.2. Змінний та вахтовий режими роботи

Змінна робота – це режим робочого часу, при якому робота проводиться у 2, 3 або 4 зміни, що запроваджується на безперервно

діючих підприємствах, організаціях та тоді, коли тривалість виробничого процесу перевищує допустиму тривалість щоденної роботи.

Робота змінами регулюється ст.ст. 58 і 59 КЗпП України. При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви для відпочинку і харчування).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Вахтовий режим роботи передбачає виконання роботи поза місцем постійного проживання.

Тривалість вахти, переважно, не може перевищувати одного місяця, а тривалість робочого дня – 10 годин. Цей режим робочого часу запроваджується, зазвичай, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку або колективного договору. Роботодавець зобов'язаний створити належні умови праці та відпочинку для працівників, які працюють на підставі вахтового методу організації робіт.

До робіт, що виконуються вахтовим методом, як правило, забороняється залучати окремі категорії працівників (неповнолітніх, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років, та ін.).

7. Надомна робота та дистанційна робота

Надомна робота регулюється ст. 60¹ КЗпП України. Відповідно до частини першої цієї статті надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

Дистанційна робота регулюється ст. 60⁻² КЗпП України (Кодекс доповнено статтею 60⁻² згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021). Відповідно до частини першої цієї статті дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього

трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

8. Поняття та правове регулювання часу відпочинку

Час відпочинку — це частина календарного періоду, протягом якого працівник звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення працездатності.

Час відпочинку як інститут Індивідуального трудового права є сукупністю правових норм, які регламентують види часу відпочинку, їх тривалість та порядок надання.

Статтею 45 Конституції України передбачено, що право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням максимальної тривалості робочого часу, скороченого робочого часу щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості робочого часу в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Конвенції МОП: Конвенція МОП № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах 1921 р., Конвенція № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах 1957 р., Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р., Конвенція МОП № 132 (переглянута) про оплачувані відпустки 1970 р., Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 р. та ін.

Стаття 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої): п. 2 – встановити оплачувані святкові дні; п. 4 – забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості збігається із днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку. Україна не ратифікувала п. 3 ст. 2, де міститься зобов'язання встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

Правове регулювання часу відпочинку здійснюється нормами глави V «Час відпочинку» КЗпП України (ст.ст. 66–84), Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР, іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, локальними нормативно-правовими актами.

9. Види часу відпочинку

Види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); вихідні дні (щотижневий відпочинок); святкові та неробочі дні; відпустки.

Перерви протягом робочого дня. Перерва для відпочинку і харчування – ст. 66 КЗпП України. Спеціальні перерви: 1) перерва для обігрівання і відпочинку (ст. 168 КЗпП України); 2) додаткові перерви для годування дитини до 1,5 року (ст. 183 КЗпП України).

Щоденний (міжзмінний) відпочинок (відпочинок у роботі між закінченням одного робочого дня (робочої зміни) та початком наступного робочого дня (робочої зміни) (ст. 59 КЗпП України).

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) – ст.ст. 67–72 КЗпП України. Відповідно до ст. 70 КЗпП України тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Однак у період дії воєнного стану тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин (ч. 5 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX).

Святкові і неробочі дні – ст. 73 КЗпП України.

Відпустки – ст. ст. 74–84 КЗпП України, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР, інші закони, підзаконні нормативно-правові акти.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми частин третьої – п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78¹ Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки» (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX).

10. Поняття та види відпусток

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

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

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка (стаття 6 цього Закону);
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);
- додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3-¹) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16-¹ цього Закону);

4) соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18-¹ цього Закону);
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону);
- відпустка при народженні дитини (стаття 19-¹ цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

У період дії воєнного стану діють норми, закріплені в ст. 12 «Відпустки» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, а саме:

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

Теми доповідей

1. Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку в умовах воєнного стану.

2. Дистанційна робота та її ефективність.

3. Щорічні відпустки та порядок їх надання.

4. Творча відпустка та порядок її надання.

5. Соціальні відпустки: види, тривалість, порядок надання.

Задача1

Працівник звернувся до директора із заявою про звільнення його від роботи 15 квітня 2020 року, посилаючись на те, що він викликається до суду в якості свідка. Директор погодився звільнити працівника від виконання роботи, зауваживши, що цей день оплачуватися не буде.

Чи правомірна відмова директора?

Задача2

У зв'язку з необхідністю здачі бухгалтерського балансу бухгалтер Комарова в березні неодноразово затримувалася після роботи. В результаті переробіток Комарової за березень склав 12 годин. Вона звернулася до керівника організації з проханням компенсувати

вказаний переробіток підвищеною оплатою. Проте керівник відмовився задовольнити прохання Комарової, посилаючись на те, що вона працювала додатково не за розпорядженням керівництва, а за власною ініціативою.

Дайте правову оцінку ситуації, яка склалась.

Задача 3

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

Чи правомірна позиція директора? В чому полягають відмінності надурочних робіт від ненормованого робочого дня?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ (в редакції Закону № 2001-ХІІ від 19.12.91). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 13. Ст. 178.
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VІ. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

9. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.

10. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.

11. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. № 62.

13. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Закон України від 6 березня 2008 р. № 129-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. № 15. Ст. 118.

14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

15. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері мало-

го і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

21. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

22. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>

23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 року № 3494-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text>

24. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам і науковим працівникам: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346. *Офіційний вісник України*. 1997. № 16. Стор. 73.

25. 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 від 21 лютого 2001 року № 162. *Офіційний вісник України*. 2001. № 9. Ст. 352.

26. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджено наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7 (із змінами внесеними наказом Мінпраці та соціальної політики України від 5 лютого 1998 р. № 18). *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністер-

ства праці та соціальної політики України. 1997. № 12; 1998. № 3. С. 98.

27. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45. *Урядовий кур'єр*. 05 лютого 1998 року.

28. Порядок виробництв, цехів, професій та посад з небезпечними умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163. *Офіційний вісник України*. 2001. № 9. Ст. 352.

29. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: постанова Кабінету Міністрів України від 01 червня 2011 року № 565. *Урядовий кур'єр*. 22 червня 2011 року.

30. Порядок надання відпустки при народженні дитини: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2021 року № 693. *Офіційний вісник України*. 2021. № 56. Ст. 3459.

31. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С. 136–139.

32. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

33. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. Київ: ПАВЛІМ, 2003. 172 с.

34. Гаращенко Л. П. Удосконалення правового регулювання робочого часу, часу відпочинку в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С. 92–96.

35. Красюк Т. В. Окремі питання робочого часу в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 берез. 2015 р.) /за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2015. С. 121–125.

36. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

37. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6 С. 235–238.

38. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Монографія. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 168 с.

39. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

40. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

41. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

42. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

43. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

44. Чорноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 228–231.

ТЕМА 7. ОПЛАТА ПРАЦІ

План практичного заняття

1. Поняття та структура заробітної плати, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами.
2. Сфери регулювання оплати праці.
3. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.

4. Системи оплати праці: поняття та види.
5. Тарифна система оплати праці та її елементи.
6. Погодинна, відрядна або інші системи оплати праці, їх різновиди.
7. Надбавки і доплати.
8. Оплата праці при відхиленнях від встановлених нормальних умов праці.
9. Гарантійні та компенсаційні виплати.

Основні положення теми

1. Поняття та структура заробітної плати, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами

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

Правове регулювання оплати праці здійснюється КЗпП України (глави II, VI, VII, VIII), Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII, іншими законами, численними підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу (колективними угодами і колективними договорами), локальними нормативно-правовими актами.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

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

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, об-

слуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

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

2. Сфери регулювання оплати праці

Організація оплати праці згідно з частиною першою ст. 5 Закону України «Про оплату праці» здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузових), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Законом України «Про оплату праці» передбачені дві сфери регулювання оплати праці: сфера державного і сфера договірного регулювання оплати праці.

Відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій,

встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ч. 1 ст. 95 КЗпП України). Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

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

Статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» передбачено установити у 2022 році мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 6500 гривень, з 1 жовтня – 6700 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 39,26 гривні, з 1 жовтня – 40,46 гривні.

Інші норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо),

а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України. Зазначені норми і гарантії оплати праці є мінімальними державними гарантіями.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» затверджені відповідно ЄТС розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, на основі якої визначається розмір заробітної плати для відповідних категорій працівників.

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

3. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

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

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Практика застосування виплати заробітної плати в натуральній формі свідчить, що вона є характерною переважно для сільського, лісового та рибного господарства через збитковість більшості підприємств цих галузей, недостатність обігових коштів, кризи платежів тощо. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 3 квітня 1993 р. № 244.

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

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

У період дії воєнного стану діють положення ст. 10 «Оплата праці» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, а саме:

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

4. Системи оплати праці

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

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

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

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

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

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

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

- мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;
- міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

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

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

Колективним договором, а якщо договір не укладався – наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці (ч. 8 ст. 96 КЗпП України).

Відповідно до частини першої ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок, посадових окладів працівникам, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням зазначених вище вимог.

Роботодавець (роботодавець – фізична особа) не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

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

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

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

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

При погодинній системі оплати праця працівників здійснюється за твердими місячними, денними або часовими тарифними ставками (окладами) відповідно до фактично відпрацьованого часу. Погодинна система буває чотирьох видів: годинна, денна, тижнева, місячна. Розмір заробітної плати працівника при погодинній оплаті праці залежить від фактично відпрацьованих годин, при поденній – від кількості відпрацьованих робочих днів у місяці, при щомісячній – дорівнює місячній тарифній ставці або місячному окладу (якщо працівник відпрацював повний робочий місяць) і не залежить від кількості робочих днів в місяці. Найбільш поширеною є щомісячна оплата праці.

Розмір заробітку при погодинній системі оплати праці визначається за формулою:

$$З_{пп} = Тс * Ч$$

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

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

При відрядній системі оплати заробіток робітника залежить від відрядної розцінки, що являє собою розмір оплати за одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи), і від кількості зробленої продукції (виконаної роботи). Величина заробітку визначається за формулою:

$$З_{пв} = Вр * К$$

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

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

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

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

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

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

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

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

Погодинна і відрядна системи можуть доповнюватися преміальною системою оплати праці, тобто системою, яка передбачає виплату працівникам премії понад основний заробіток (обчислений на

основі погодинної або відрядної системи оплати праці) при досягненні заздалегідь установлених показників роботи. Крім показників, можуть встановлюватися умови преміювання, при невиконанні яких премії не нараховуються або їх розмір знижується. Розміри премій встановлюються у процентному відношенні до тарифної ставки (окладу), до відрядного заробітку або до суми досягнутої економії.

5. Надбавки та доплати

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

Надбавки й доплати, перш за все, слід розрізняти за їх цільовим призначенням. Призначення надбавок полягає в тому, щоб стимулювати працівників: до підвищення ділової кваліфікації і росту рівня майстерності (професіоналізму); до тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності або у певного роботодавця; до вищої ефективності праці, ніж це передбачається кваліфікаційними вимогами.

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

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

пов'язані зі сферою трудової діяльності працівника та тому мають об'єктивний характер.

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

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

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

6. Оплата праці при відхиленнях від встановлених нормальних умов праці

Чинним законодавством передбачені спеціальні правила визначення розміру оплати праці працівника в окремих випадках.

Оплата праці за умов роботи в особливих умовах:

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

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

3. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома. Оплата праці за трудовим договором про роботу вдома здійснюється за

фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

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

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

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

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

1. Оплата праці за умов виконання робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП України). При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях економіки України, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

2. Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці (ст. 105 КЗпП України). Працівникам, які виконують у одного роботодавця поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього

працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

3. Оплата роботи в надурочний час (ст. 106 КЗпП України). За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години.

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

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

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

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

7. Оплата праці при невиконанні працівником норм праці (норм виробітку або посадових обов'язків) (ст. 111 КЗпП України). При невиконанні норм праці не з вини працівника працівникові гарантується оплата за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тариф-

ної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

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

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

7. Гарантійні та компенсаційні виплати

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

лежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства (наприклад, виплати донорам (ст. 124 КЗпП України)), виплати незалежним посередникам та трудовим арбітрам за час роботи в примирних органах).

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

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

при переведенні на іншу роботу і при переміщенні (ст. 114 КЗпП України) та ін.

Компенсаційні виплати – це грошові суми, що виплачуються працівникам понад заробітну плату для компенсації додаткових матеріальних витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, а також витрат у зв'язку з переїздом при прийнятті на роботу в іншу місцевість. До компенсаційних виплат належать: 1) компенсаційні виплати на невидані працівникові засоби індивідуального захисту (ст. 164 КЗпП України); 2) компенсаційні виплати за зношування інструментів, належних працівникам (ст. 125 КЗпП України); 3) компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02 березня 1998 року № 255); 4) компенсаційні виплати при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП України, Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України від 17 березня 2011 року № 362); 5) компенсаційні виплати при призові на військову службу або проходженні військових зборів (ст.ст. 21, 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Теми доповідей

1. Законодавство України про оплату праці: загальна характеристика.
2. Сфера державного регулювання оплати праці.
3. Мінімальна заробітна плата: поняття, умови визначення, порядок встановлення та перегляду розміру.
4. Сфера договірного регулювання оплати праці.
5. Права працівника на оплату праці та їх захист.

Задача1

Ткаченко працював товарознавцем у магазині, а заробітну плату йому нараховували з розрахунку окладу продавця. Ткаченко звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину роз'яснив Ткаченку, що він, влаштовуючись на

роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

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

Задача2

Гусев був прийнятий на роботу в будівельну компанію на посаду інженера з окладом згідно зі штатним розписом. Через місяць роботи він отримав заробітну плату в значно меншому розмірі ніж це обговорювалося при укладенні трудового договору. Коли Гусев звернувся за роз'ясненням до бухгалтерії, то отримав відповідь, що через складну фінансову ситуацію в компанії всім працівникам нараховано щомісячну заробітну плату в розмірі мінімальної заробітної плати.

Дайте правову оцінку ситуації.

Задача3

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

Якою повинна бути відповідь Лазаревій?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

6. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII (в редакції Закону № 491-IV від 06.02.2003). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 15. Ст.111.

7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

8. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.

9. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.

10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.

11. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 49. Ст. 422.

12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

13. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері мало-

го і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

18. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-93-п/print>

19. Про обчислення середньої заробітної плати: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100. *Збірник постанов Уряду України*. 1995. № 4. Ст. 111.

20. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: постанова Кабінету Міністрів України від 02 березня 1998 року № 255. *Офіційний вісник України*. 1998. № 9. Ст. 351.

21. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.

22. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження: постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 2006 року № 571. *Офіційний вісник України*. 2006. № 18. Ст. 1323.

23. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: постанова Кабінету Міністрів України від 05 травня 2010 року № 330. *Офіційний вісник України*. 2010. № 33. Ст. 1184.

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

25. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59 (в редакції наказу Міністерства фінансів України 17.03.2011 № 362). *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Стор. 245.

26. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджено наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5. *Офіційний вісник України*. 2004. № 4. Час. 2. Ст. 200.

27. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13. *Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972–2003)* /за заг. ред. В. Т. Маляренка. Київ: Ін Юре, 2004. С. 159–169.

28. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект. Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю. Кондратюка. Полтава, 2011. 401 с.

29. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

30. Бурнягіна Ю. М. Щодо поняття і юридичної природи локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 126–130.

31. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці. *Право України*. 1997. № 12. С. 66–70.

32. Лаптії І. С. Оплата праці як соціально-економічна та правова категорія. *Право України*. 2005. № 1. С. 106–109.

33. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

34. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6 С. 235–238.

35. Процевський О. Проблеми оплати праці у проєкті Трудового кодексу України. *Юридичний вісник України*. 2005. № 47. С. 8–9.

36. Севаст'яненко К. О. До питання сутності оплати праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 255–257.

37. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

38. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

39. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

40. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

41. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

ТЕМА 8. **ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. МАТЕРІАЛЬНА** **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО** **ДОГОВОРУ**

План практичного заняття

1. Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці.
2. Методи забезпечення дисципліни праці.
3. Внутрішній трудовий розпорядок: поняття та правове регулювання.
4. Заохочення: поняття, підстави, види, порядок застосування.
5. Дисциплінарна відповідальність працівників: поняття, підстави, види.
6. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: поняття, ознаки, відмінності від цивільно-правової відповідальності.
7. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
8. Види матеріальної відповідальності працівників.
9. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
10. Підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
11. Випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Основні положення теми

1. Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці

Термін «дисципліна» має декілька значень. Навчальна дисципліна; виробнича дисципліна, технологічна дисципліна, трудова дисципліна. Виробнича дисципліна означає загальний порядок на підприємстві, в установі, організації. Окрім трудової дисципліни, до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи на підприємстві, забезпечення працівників сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв тощо. За виробничу дисципліну відповідає роботодавець. Працівники відповідають лише за порушення трудової дисципліни.

Трудова дисципліна пов'язана також із технологічною дисципліною, яка є частиною трудової дисципліни і полягає у дотриманні технологічних норм та правил на виробництві. Якщо працівник порушує технологічну дисципліну, це є виробничим упущенням, і роботодавець має право притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності і повністю або частково позбавити його премії.

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

Є й інша точка зору. Змістом інституту є правові норми, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, визначають заходи заохочення за успіхи у роботі. Що стосується відповідальності за винне порушення трудових обов'язків, то норми про дисциплінарну відповідальність працівників утворюють окремий інститут у трудовому праві.

Правове регулювання – Глава X «Трудова дисципліна» КЗпП України (ст.ст. 139–152), правила внутрішнього трудового розпорядку (галузеві, локальні), закони України «Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про державні нагороди» та

ін., підзаконні нормативно-правові акти: статути і положення про дисципліну (Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств та ін.), Положення про почесні звання України та ін.

Правове регулювання дисципліни праці в зарубіжних країнах має свої особливості. У західних країнах дисципліна праці ніколи не розглядалася як окремий, самостійний інститут трудового права. Питання підтримання трудової дисципліни, порядку на виробництві традиційно прив'язані до трудового договору, правам та обов'язкам сторін трудових правовідносин.

У більшості країн правове регулювання дисципліни праці здійснюється за допомогою локальних нормативно-правових актів – правил внутрішнього трудового розпорядку і колективних договорів, і тільки в окремих країнах, наприклад, Франції, питання трудової дисципліни частково регулюються у законодавчих актах.

По-різному вирішується питання щодо закріплення у нормативно-правових актів усіх видів дисциплінарних проступків. В одних країнах (Бельгія, Японія) діє правило, відповідно до якого усі види дисциплінарних правопорушень повинні бути вичерпно передбачені у нормативно-правових актах. В інших – Велика Британія, Австрія, Федеративна Республіка Німеччина, Швейцарія – хоча і вимагається, щоб види дисциплінарних правопорушень були за можливістю повно визначені, вважається, що встановлення і закріплення усіх видів дисциплінарних проступків є неможливим, тому, як виключення, роботодавцеві надане право притягувати до дисциплінарної відповідальності за проступки, які не визначені у нормативно-правових актах. Нарешті, у США, Канаді, Франції та деяких інших країнах дисциплінарна відповідальність допускається і за проступки, не передбачені у нормативно-правових актах, так як у цих країнах вважається, що неможливо встановити вичерпний перелік дисциплінарних проступків, оскільки вони мають безліч форм та проявів.

Більш широкий перелік дисциплінарних стягнень на відміну від національного законодавства: зауваження; догана; пониження за посадою; відсторонення від роботи на визначений строк без збереження (іноді із збереженням) заробітної плати; штраф; дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження і без виплати

вихідної допомоги. Серед дисциплінарних стягнень є **штраф**. Як дисциплінарне стягнення за порушення внутрішнього трудового розпорядку штрафи застосовуються у багатьох країнах. Не застосовуються у Великій Британії, Франції. У пострадянських країнах – передбачені трудовими кодексами Узбекистану та Азербайджану.

Використання штрафів як дисциплінарного стягнення допускається лише за наявності двох умов: обмеження максимальних розмірів; направлення сум, стягнутих як штрафи, у фонди трудового колективу або на благодійні цілі.

Є чимало й інших правил застосування дисциплінарних стягнень. Так, як і у багатьох зарубіжних країнах, національним законодавством передбачений максимальний період після виявлення або вчинення дисциплінарного проступку, після закінчення якого дисциплінарне стягнення не можна застосовувати. Однак у деяких західних країнах, наприклад в Італії, встановлено, що дисциплінарне стягнення може бути винесено по закінченню декількох днів після його виявлення (так званий період «охолодження»). Таку норму доцільно було б передбачити у вітчизняному законодавстві.

У законодавстві В'єтнаму є цікава норма: роботодавець, який незаконно застосував дисциплінарне стягнення до працівника, що було відмінено органом з розгляду трудових спорів, зобов'язаний вибачитися перед працівником перед трудовим колективом.

У цей час у західних країнах відбуваються **суттєві зміни у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку на виробництві**. Принципово новим є те, що нині внутрішній трудовий розпорядок не зводиться до заходів із підтримання трудової дисципліни. Відбувається формування нового інституту трудового права, який можна назвати «Забезпечення трудового розпорядку на виробництві», що включає:

- регулювання дисципліни праці;
- забезпечення комфортного психологічного середовища для працівників на виробництві.

Про перше вже йшлося. Що стосується забезпечення комфортного психологічного середовища, то слід виділити декілька напрямів:

А) заборона нецивілізованого ставлення керівників (або вищими у порядку підлеглості) до підлеглих. Роботодавець повинен ци-

вілізовано поводитися із працівниками; він не вправі тероризувати, зневажати їх. Якщо роботодавець зневажив працівника, це вважається серйозним порушенням трудового договору, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові моральну шкоду;

Б) заборона навмисних або ненавмисних дій адміністрації, які можуть образити, принизити працівника, зневажити їх людську гідність. Наприклад, у ФРН, Швейцарії забороняється вивішувати на дошку оголошень накази про стягнення із зазначенням прізвищ працівників і характеру порушень. У багатьох країнах заборонено і обмежено слідкування за працівниками, монтаж або використання аудіо- і відеоапаратури. Якщо таке обладнання встановлюється з метою охорони майна, то працівників слід попереджати про це, необхідно проводити консультації з органами трудового колективу або профспілками. Це все спрямовано на захист «прайвесі» працівників, недоторканності їх особистого життя;

В) спеціальні заходи щодо створення сприятливого виробничого середовища. Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на місці роботи пов'язано із заборонаю так званого мобінгу – психологічного терору щодо окремих працівників або груп з боку як адміністрації, так і колег по роботі.

2. Методи забезпечення дисципліни праці

Методи забезпечення дисципліни праці – це передбачені законодавством спеціальні способи, прийоми її забезпечення. Відповідно до частини першої ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються стосовно окремих несумлінних працівників (ч. 2 ст. 140).

Отже, основними методами є: **організаційний, економічний методи, заохочення і примус.** **Організаційний метод** полягає у належній організації виробництва в цілому. Є наука – менеджмент – кадровий менеджмент – це наука про управління персоналом. Відносини із забезпечення дисципліни праці є складовою системи

суспільних відносин щодо управління персоналом. **Економічний метод** полягає у створенні механізмів економічної зацікавленості працівників у результатах своєї праці, зміцненні трудової дисципліни. **Заохочення** – це громадське визнання результатів високопродуктивної високоякісної праці працівників. Воно здійснюється за допомогою заходів заохочення морального і матеріального характеру, а також шляхом надання певних пільг і переваг. **Примус** – цей метод пов’язаний із застосуванням до порушників трудової дисципліни заходів дисциплінарного і громадського впливу.

У сучасних умовах господарювання перевага віддається організаційному і економічному методам. Ідеться про чітке регулювання взаємних трудових прав і обов’язків працівників і роботодавця, належає стимулювання високоякісної праці працівників.

3. Внутрішній трудовий розпорядок: поняття та правове регулювання

Дисципліна праці нерозривно пов’язана з внутрішнім трудовим розпорядком. Не може бути дисципліни праці без чіткого трудового розпорядку. Внутрішній трудовий розпорядок є обов’язковим як для працівників (крім тих, які працюють дистанційно), так і для роботодавця.

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

Відповідно до частини першої ст. 142 КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил.

У деяких галузях економіки України для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну (ч. 2 ст. 142).

Отже, внутрішній трудовий розпорядок регулюється КЗпП України, правилами внутрішнього трудового розпорядку – це загальні акти. Спеціальними законами, статутами і положеннями про дисципліну передбачаються особливості окремих галузей господарства, особливості праці окремих категорій працівників – це акти

спеціального призначення, які діють у деяких галузях господарства для окремих категорій працівників.

Структура правил внутрішнього трудового розпорядку: загальні положення; порядок прийому і звільнення працівників; основні обов'язки працівників і роботодавця; робочий час та його використання; заохочення за сумлінну працю; відповідальність на неналежне виконання трудових обов'язків.

Акти спеціального призначення: Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII (розділ VIII «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців»), Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII (розділ VI «Дисциплінарна відповідальність прокурора»), Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України 16 січня 1993 р. № 55 та ін.

У державному органі затверджуються правила внутрішнього службового розпорядку (ст. 47 Закону України «Про державну службу»).

В окремих галузях діють галузеві типові правила. Наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених наказом Міністра освіти України від 20 грудня 1993 року № 455, Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів, установ, організацій та підприємств системи охорони здоров'я України, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18 грудня 2000 р.

Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні вивішуватися на видному місці. В розвиток цих правил затверджуються графіки змінності, відпусток, інші локальні акти. До початку роботи за укладеним трудовим договором працівник має бути ознайомлений з правилами ВТР.

У ст. 139 КЗпП України закріплені обов'язки працівників, а у ст. 141 – обов'язки роботодавця. Більш конкретно їх обов'язки передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку – це загальні для усіх. Спеціальні обов'язки, пов'язані із специфікою виробництва конкретного підприємства або конкретної трудової функції, встановлюються статутами та положеннями про дисци-

пліну, статутами підприємств, положеннями про окремі структурні підрозділи, посадових осіб, технологічними і посадовими інструкціями, інструкціями з охорони праці та іншими актами.

4. Заохочення: поняття, підстави, види, порядок застосування

Заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника та його успіхів у роботі.

Підстави заохочення – зразкове виконання трудових обов’язків, тривала сумлінна робота, поліпшення якості продукції, інші досягнення в роботі. У спеціальних законах, статутах і положеннях про дисципліну підстави для застосування заходів заохочення уточнюються стосовно особливостей умов праці в конкретних галузях економіки чи сферах діяльності.

Згідно зі ст. 143 КЗпП України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. На практиці основними видами заохочень є: оголошення подяки; видача премії; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; занесення до Книги пошани та на Дошку пошани. Правилами ВТР конкретного підприємства можуть бути передбачені інші заохочення.

До працівників, на яких поширюються дія спеціальних законів, статутів та положень про дисципліну, застосовуються заохочення, передбачені цими актами. Так, згідно з частиною першою ст. 53 Закону України «Про державну службу» за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:

- 1) оголошення подяки;
- 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу;
- 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом;
- 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота);
- 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту передбачає такі види заохочення: оголошення подяки; преміювання; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; присвоєння звання кращого працівника за фахом; нагородження нагрудним значком; нагородження нагрудним знаком «Почесному залізничнику».

Види заохочень: а) за способом впливу на працівників – моральні та матеріальні; б) за сферою дії – загальні та спеціальні; в) за органом, що їх застосовує – заохочення, які застосовуються роботодавцем та заохочення, які застосовуються державними органами.

Порядок застосування заохочень передбачений ст. 144 КЗпП України. Заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) роботодавця в урочистій обстановці, а також на вимогу працівника, якщо трудова книжка зберігається у нього, заносяться до його трудової книжки. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Відповідно до ст. 145 КЗпП України працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та соціальні пільги в межах повноважень і за рахунок коштів підприємства, установи, організації (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов та ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (ст. 146 КЗпП України). Статтею 3 Закону України «Про державні нагороди» від 16 березня 2000 р. № 1549-III передбачені такі види державних нагород: Герой України; орден; медаль; відзнака «Іменна вогнепальна зброя», почесне звання України; Державна премія України; президентська відзнака.

У розвиток Закону – Положення про почесні звання України, затверджене Указом Президента України від 29 червня 2001 р.

№ 476/2001; Порядок представлення до нагородження та вручення державних нагород України, затвердженого Указом Президента України від 19 лютого 2003 р. № 138/2003 та ін.

5. Дисциплінарна відповідальність працівників: поняття, підстави, види

Дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що передбачена законодавством за протиправну поведінку працівника. Дисциплінарна відповідальність – це обов’язок працівника відповісти перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок та понести заходи дисциплінарних стягнень, передбачені нормами трудового права.

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

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

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

Об’єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб’єкта, шкідливих наслідків та причинного зв’язку між ними. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов’язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП України, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконання наказів і розпоряджень роботодавця. Дисциплінарним проступком визнається невиконання саме трудових обов’язків, тому невиконання громадських доручень, моральних

правил поведінки, не пов'язаних з виконання трудової функції, не тягне застосування дисциплінарних стягнень.

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

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

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

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

Основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є такі:

а) коло осіб, на яких вона поширюється;

б) види дисциплінарних стягнень. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення, окрім загальних (догани та звільнення). Приміром, відповідно до частини першої ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» на прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури;

в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення;

г) порядок застосування стягнень (спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає застосування дисциплінарних стягнень в порядку дисциплінарного провадження (наприклад, щодо суддів стадіями дисциплінарного провадження є: перевірка даних про дисциплінарний проступок; відкриття дисциплінарного провадження; розгляд дисциплінарної справи; прийняття рішення));

д) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень та ін.

Відповідно до частини першої ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2 ст. 147 КЗпП України).

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

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника (ч. 1 ст. 147–1 КЗпП України).

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості щодо органів, зазначених у частині першій цієї статті.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

6. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: поняття, ознаки, відмінності від цивільно-правової відповідальності

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

Ознаками матеріальної відповідальності сторін трудового договору є те, що вона є взаємною, двосторонньою відповідальністю працівника і роботодавця.

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

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

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

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

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

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

5. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору настає тільки за винне протиправне порушення трудових обов'язків. У цивільному праві особа може бути притягнута до майнової відповідальності навіть у разі відсутності її вини (приміром, при заподіянні шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно з ч. 2 ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку.

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

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

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

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

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

7. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників

Підставою матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, в результаті чого підприємству, установі, організації була завдана

майнова шкода. Елементами трудового майнового правопорушення і одночасно умовами матеріальної відповідальності працівника є:

- 1) пряма дійсна шкода;
- 2) протиправна поведінка працівника;
- 3) прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і заподіяною шкодою;
- 4) вина в діях чи бездіяльності працівника.

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

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

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

8. Види матеріальної відповідальності працівників

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

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

Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Суть обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що працівник зобов'язаний нести матеріальну відповідальність за завдану

роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Середня місячна заробітна плата визначається, виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи.

Повна матеріальна відповідальність працівників. Суть повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що на працівникові лежить обов'язок нести відповідальність за завдану роботодавцеві з його вини пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження. Вона встановлена для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажом (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва переданих їм цінностей, які зобов'язані забезпечити їх повне зберігання, і в інших випадках, передбачених ст. 134 КЗпП України. Перелік цих випадків є вичерпним і не підлягає розширенню.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135⁻¹ цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

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

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

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

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

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

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

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

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

10) шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та не повернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному цим Кодексом.

9. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником

Розмір заподіяної роботодавцеві дійсної шкоди наявному майну визначається за правилами ст. 135–3 КЗпП України. Відповідно до частини першої цієї статті розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленними нормами.

У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди (ч. 2 ст. 135–3)

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостатчею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів (ч. 3 ст. 135–3).

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

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

2) фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний.

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

Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається за балансовою вартістю цих цінностей (за винятком амортизаційних відрахувань), але не нижче 50% балансової вартості на момент встановлення факту заподіяння шкоди з урахуванням індексів інфляції, які щомісяця визначає Держкомстат України, розмірів податку на додану вартість та акцизного збору.

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

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136 КЗпП України).

Розпорядження роботодавця або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові (ч. 2 ст. 136 КЗпП України).

Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством (ч. 3 ст. 136 КЗпП України).

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до місцевого загального суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.

10. Підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові

Матеріальна відповідальність у трудовому праві є не односторонньою, а двосторонньою, тобто працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за завдану йому шкоду, але й роботодавець, своєю чергою, несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків. Ця відповідальність настає у певних випадках, передбачених КЗпП України.

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

11. Випадками матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, є такі: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю (у разі незаконної відмови в прийнятті на роботу; при незаконному відстороненні від роботи; у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою; у разі неправильного або не відповідного чинному законодавству формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; у разі затримання проведення розрахунку при звільненні; у разі виконання роботи без укладення трудового договору, роботи на умовах неповного робочого часу у разі фактичного виконання роботи пов-

ний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації; у разі затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця; у разі затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника); 2) матеріальна відповідальність роботодавця за несвоєчасне та неправильне оформлення документів працівника про працю та заробітну плату; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи.

Не всі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, врегульовані нормами чинного КЗпП України. Серед урегульованих випадків слід назвати матеріальну відповідальність роботодавця за: затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП України); звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу (ст. 235 КЗпП України); неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника (ст. 235 КЗпП України); затримку видачі трудової книжки (ст. 235 КЗпП України); виконання роботи без укладення трудового договору, роботу на умовах неповного робочого часу у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (ст. 235 КЗпП України); затримку виконання рішення про поновлення працівника на роботі (ст. 236 КЗпП України).

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

Статтею 265 КЗпП України передбачена відповідальність юридичних та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску

на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження;

- вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження;

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- вчинення дій, передбачених абзацом сьомим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених

в абзаці другому цієї частини, – у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– перевищення встановленої статтею 21⁻¹ цього Кодексу допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим – дев'ятим цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

– вчинення порушення, передбаченого абзацом десятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27_Господарського кодексу України.

Теми доповідей

1. Основні тенденції розвитку правового регулювання дисципліни праці в цифрову еру.
2. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни.
3. Спеціальна дисциплінарна відповідальність державних службовців.
4. Спеціальна дисциплінарна відповідальність суддів і прокурорів.
5. Становлення та розвиток правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
6. Співвідношення матеріальної відповідальності сторін трудового договору та цивільно-правової відповідальності.
7. Трудове майнове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

8. Матеріальна відповідальність роботодавця за несвоєчасне та неправильне оформлення документів працівника про працю та заробітну плату.

Задача1

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

Чи правомірно накладено стягнення?

Задача2

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

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

Задача3

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

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

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
4. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII в ред. Закону України від 22 бе-

резня 2001 р. № 2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.

5. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.

6. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 322-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.

7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.

8. Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 р. № 1549-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 21. Ст. 162.

9. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

11. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

16. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06 червня 1995 р. № 217/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.

17. Положення про почесні звання України: Затверджено Указом Президента України від 29 червня 2001 р. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1201.

18. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 1993 р. № 55. *ЗП України*. 1993. № 4–5. Ст. 71.

19. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294. *Офіційний вісник України*. 2002. № 12. Ст. 567.

20. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116. *ЗП України*. 1996. № 6. Ст. 192.

21. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених наказом Міністра освіти України від 20 грудня 1993 року № 455. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94/print>

22. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43. *Людина і праця*: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. 1997. № 1.

23. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. № 12.

24. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 2.

25. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

26. Ветухова І. А. Сучасні підходи правового регулювання трудової дисципліни в трудовому праві. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 136–139.

27. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія /В.О. Голобородько, Д. В. Журавльов, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко: За наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

28. Кожушко С. І. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. *Право України*. 2005. № 12. С. 89–91.

29. Колеснік Т. В. Дисциплінарна відповідальність адвокатів: проблемні питання. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 76–79.

30. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.

31. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

32. Мельничук Н. О. Матеріальна відповідальність сторін у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 201–204.

33. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6 С. 235–238.

34. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві: монографія. Х.: Панов, 2016. 394 с.

35. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Проблеми законності: зб. наукових праць. 2009. № 100. С. 155–164.

36. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
37. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
38. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
39. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
40. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
41. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. № 5. С. 78–81.
42. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 182 с.
43. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Ін-т держави та права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
44. Чанишева Г. І. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку за проектом Трудового кодексу України. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ*: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) /за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Хар. нац. ун-т внутр. справ, 2011. С. 25–29.
45. Чанишева Г. І. Трудоправа відповідальність роботодавця: зміна концепції. *Правові та інституціональні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (20 травня 2016 р., м. Одеса): у 2 т. Т. 1 /відп. ред. М. В. Афанасьєва. Одеса: Юридична література, 2016. С. 485–488.
46. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 4. С. 53–56.

ТЕМА 9. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

План практичного заняття

1. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів.
2. Органи, що розглядають трудові спори. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.
3. Комісії по трудових спорах (КТС), їх організація і компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом.
5. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
6. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації.
7. Спеціалізована трудова юстиція: досвід зарубіжних країн.

Основні положення теми

1. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів

Ще у довоєнний період спостерігалось значне збільшення кількості порушень трудових прав працівників. Почастішали незаконні звільнення, випадки несвоєчасної виплати заробітної плати, направлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. Нерідко трудові відносини не оформляються відповідно до вимог чинного законодавства. Переважно це пов'язане із загальною зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового права новим економічним відносинам, невідповідністю існуючої системи правозастосовчих органів до розгляду безперервно зростаючого числа звернень за захистом трудових прав. В умовах воєнного стану зазначені вище порушення трудових прав працівників стали ще більш масовими.

Водночас у теперішній час відбувається подальший розвиток системи соціального діалогу, функціонування механізму колективно-договірного регулювання трудових і соціальних відносин на всіх рівнях тощо.

Важливими трудовими правами працівників, що знайшли закріплення в ст. 2 КЗпП України, є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів. Правові

засади вирішення трудових спорів закріплені у главі XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, а також інших нормативно-правових актах. Чинний КЗпП України за майже 50 років своєї дії зазнав численних змін. Проте норми КЗпП України є далекими від досконалості, не відповідають сучасним соціально-економічним відносинам, неповною мірою враховують світовий досвід вирішення трудових спорів.

Спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт у кінцевому випадку переростає в спір. Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не докладати ніяких зусиль для її вирішення. Однак якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, він переростає в трудовий спір.

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

Трудові спори, як складні за своєю суттю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами. За суб'єктним критерієм трудові спори поділяються на індивідуальні й колективні. Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням та тлумаченням чинних нормативно-правових актів, інколи називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) у своїй більшості мають назву конфліктів інтересів. За предметом трудові спори поділяться на спори про застосування законодавства про працю (спори про права) та спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (спори про інтереси). Залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із: індивідуальних трудових правовідносин та колективних трудових правовідносин. За юрисдикційним органом спори у царині праці класифікуються на ті, що розглядають суди, та ті, що розглядаються

в порядку примирно-посередницької процедури примирною комісією, трудовим арбітражем тощо. Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне значення, але й практичне, зокрема, вона необхідна для того, щоб по кожному трудовому спору правильно та швидко визначити його підвідомчість.

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

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

Індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та

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

2. Органи, що розглядають трудові спори. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів

Порядок розгляду трудового спору – це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття заяви з приводу трудового спору і закінчуючи винесенням рішення по ньому. Виконання рішення не входить у цей порядок, оскільки спір уже вирішений. Виконання рішення є самостійною стадією провадження в трудових спорах.

За ознакою підвідомчості порядки розгляду трудових спорів поділяються на:

- 1) загальний порядок, тобто за участю комісії по трудових спорах та місцевого загального суду;
- 2) судовий порядок;
- 3) особливий порядок (особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством (ст. 222 КЗпП України));
- 4) шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України.

Підвідомчість трудових спорів – це визначення за властивостями та змістом трудового спору, в якому органі повинен вирішувати

тися цей спір. Відповідно до частини першої ст. 221 КЗпП України трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) місцевими загальними судами.

Такий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів застосовується незалежно від форми та виду трудового договору, проте він не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

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

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

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

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

Загальні збори (конференція) трудового колективу підприємства, установи, організації визначають порядок обрання, чисельність, склад та строк повноважень КТС. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу (ч. 2 ст. 223 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

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

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

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

Компетенція комісії по трудових спорах визначена ст. 224 КЗпП України. Відповідно до частини першої цієї статті комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем (ч. 2 ст. 224).

Відповідно до чинного законодавства про працю до КТС із заявою про вирішення спору може звернутися тільки працівник, роботодавець таким правом не наділений. Працівник може звернутися до комісії у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст. 225 КЗпП України). Пропуск строку звернення до КТС без поважних причин тягне для працівника втрату права на захист свого права в комісії. КТС не може відмовити в прийнятті заяви щодо трудового спору з причин пропуску строку позовної давності. Тільки після того, як на своєму засіданні комісія з'ясує причину цього пропуску, вона може поновити строк, якщо причина його пропуску була поважною, та розглянути спір по суті. Заяви працівників до

КТС обов'язково реєструє в спеціальному журналі член КТС, якому це доручено, або працівник, призначений роботодавцем для організаційно-технічного обслуговування комісії. У цьому журналі вказується дата подання заяви з трудового спору, суть трудового спору та строк прийняття рішення комісією з указанного спору. Заява складається працівником у довільній формі.

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

Порядок виконання рішення КТС установлений ст. 230 КЗпП України. Передбачається, що у разі невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до місцевого загального суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

4. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом

Основною функцією судових органів є реалізація завдань правосуддя. Здійснюючи правосуддя, суди забезпечують охорону не тільки прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, а й інтересів держави від порушень із боку громадян і недержавних організацій у сфері економіки, охорони громадського порядку, забезпечення безпеки тощо. Мета правосуддя – захист конституційного ладу, прав і свобод громадян, прав і законних інтересів підприємств, установ та організацій незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення. Судові рішення, що набрали законної сили, є обов’язковими для всіх без винятку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових осіб, окремих громадян та їх об’єднань і підлягають виконанню на всій території України.

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

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

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

Обов’язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Право на судовий захист не позбавляє суб’єктів правовідносин можливості досудового врегулювання спорів. Досудове врегулювання спору може

мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності у договорі застереження щодо такого врегулювання спору.

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

Відповідно до ст. 231 КЗпП України у місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу).

Безпосередньо в місцевих загальних судах, згідно з частиною першою ст. 232 КЗпП України, розглядаються трудові спори за заявами:

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

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;;

4) роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

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

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»)..

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили заклад фахової передвищої, вищої освіти і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 1 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

У п. 6 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада № 9 Пленум Верховного Суду України вказав, що суди безпосередньо розглядають також і позови інших осіб, які

вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП України. Отже, у судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необґрунтованої відмови.

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

5. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Відповідно до ст. 228 КЗпП України у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Для оскарження до суду рішення КТС встановлений не позовний, а процесуальний десятиденний строк із дня одержання виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Частиною першою ст. 233 КЗпП України передбачено, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Відповідно до частини другої ст. 233 КЗпП України із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний

строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

Згідно з частиною третьою ст. 233 КЗпП України для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищого у порядку підлеглості органу.

Згідно зі ст. 8 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною 16 травня 1994 р.) можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався цим правом протягом розумного строку після припинення трудових відносин.

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

При обґрунтованості позову про відмову у прийнятті на роботу суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення – з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу.

Важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів має питання визначення та обчислення строків. Строком є певний період у часі, зі впливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення. Згідно з частиною першою ст. 241–1 КЗпП

України строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Потрібно також враховувати, що ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України передбачені справи, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів. Юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, закріплених у частині першій цієї статті, зокрема: у пункті 2 – спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; у пункті 10 – спори щодо формування складу державних органів, органів місцевого самоврядування, обрання, призначення, звільнення їх посадових осіб.

6. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації

Відповідно до п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Медіатор – спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію (п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону).

Згідно з п. 1 частини першої ст. 1 Закону договір про проведення медіації – угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору),

укладена сторонами можливого або наявного конфлікту (спору) та медіатором (медіаторами) у погодженій ними усній чи письмовій формі, яка відповідає вимогам закону.

Проведення медіації регулюється нормами розділу III Закону України «Про медіацію».

Врегулювання трудових спорів шляхом медіації передбачене ст. 222¹ КЗпП України. Передбачається, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу.

Участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 цього Кодексу.

7. Спеціалізована трудова юстиція: досвід зарубіжних країн

Останніми роками в юридичній літературі активно обговорюється питання про необхідність формування спеціалізованої трудової юстиції у вигляді трудових судів. Спеціалізовані трудові суди існують у багатьох державах (зокрема, в Німеччині, Фінляндії, Великій Британії, Франції, Австрії, Бельгії, Данії, Люксембурзі, Іспанії, Португалії, Швейцарії (в окремих кантонах), Швеції, Норвегії, Канаді (у провінції Квебек), Новій Зеландії, Ізраїлі). У Сполучених Штатах Америки, Японії, Канаді (на федеральному рівні й у англійських провінціях) діють спеціалізовані адміністративні органи, що виконують судові функції. Трудові суди розвинених країн розрізняються за декількома параметрами: а) рівнем компетенції, тобто за категоріями справ, що знаходяться в їх юрисдикції; б) складом (тристоронні, двосторонні або одноособові); в) вибором і роллю непрофесійних суддів у тристоронніх судах; г) ступенем використання досудових (примирних) процедур; д) процесуальними повноважен-

нями та іншими характеристиками. Діяльність установ спеціалізованої трудової юстиції довела на практиці свою необхідність і корисність як одного з інститутів соціально-правової інфраструктури, що сприяє ефективному вирішенню трудових конфліктів з максимальним урахуванням інтересів сторін, що сперечаються, і всього суспільства в цілому й тим самим у забезпеченні соціального миру. Загальновизнаною є важливість ролі установ спеціалізованої трудової юстиції в розвитку трудового законодавства, підвищенні його авторитету, консолідації, у досягненні внутрішньої погодженості, ліквідації прогалин у правозастосовній практиці, її вдосконаленні.

Теми доповідей

1. Класифікація трудових спорів.
2. Досудовий порядок вирішення трудових спорів.
3. Підвідомчість трудових спорів суду.
4. Вирішення трудових спорів шляхом медіації.
5. Діяльність спеціалізованих трудових судів у зарубіжних країнах.

Задача1

Костенко звернулася до місцевого районного суду з позовом про стягнення розрахунку при звільненні. Перед цим у бухгалтерії підприємства Костенко пояснили, що виплату всіх сум, які належать їй, не було здійснено через відсутність її на роботі в день звільнення.

Яким має бути рішення суду?

Задача2

Остапенко звернувся до юридичного відділу підприємства з проханням дати відповідь на таке питання: чи може він оскаржити до місцевого районного суду накладене дисциплінарне стягнення у вигляді догани, чи перед зверненням до суду він має звернутися до комісії по трудових спорах?

Дайте відповіді Остапенку на поставлені питання.

Задача3

Власенко звернулася до керівника закладу вищої освіти щодо працевлаштування на посаду інспектора відділу кадрів. Керівник відмовив Власенко в прийнятті на роботу, мотивуючи відмову тим, що крім Власенко, є ще дві претендентки на цю посаду, і він ще не визначився з ким буде укладено трудовий договір.

Чи є відмова в прийнятті на роботу Власенко обґрунтованою?
До якого органу Власенко треба звернутися за захистом свого права на працю?

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 492.
4. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року № 2747-IV (в редакції Закону № 2147-VIII від 03.10.2017). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 48. Ст.436.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
6. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 р. № 3262-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 15. Ст. 128.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
8. Про виконавче провадження: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30. Ст. 542.
9. Про судовий збір: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст. 87.
10. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 р. № 4901-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 17. Ст. 158.
11. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 р. № 1188-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 23. Ст.870.
12. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 р. № 192-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 18, № 19–20. Ст. 132.

13. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 р. № 1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст.532.

14. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1403-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 29. Ст.535.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. № 62.

16. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст.51.

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

18. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237–1 цього Кодексу від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 18. Ст. 662.

24. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.

25. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 року № 9. *Юридичний вісник України*. 1996. № 48.

26. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. № 12.

27. Байло О. В. Новели цивільного процесуального законодавства щодо розгляду трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 68–70.

28. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 416 с.

29. Бурак В. Я. До питання про судовий порядок розгляду трудових спорів. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. 539 с.

30. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.

31. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-тє вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.

32. Дейнека В. М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. Серія Правознавство. Том 19. Вип.3 (24). 2014. С. 73–79

33. Іншин М. І. Деякі аспекти вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства: теоретико-правова характеристика. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 102–105.

34. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 27 с.

35. Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6 С. 235–238.

36. Самокиш В. П. Особливості розгляду трудових спорів за новим Цивільним процесуальним кодексом України. *Вісник Херсонського державного університету*. Серія Юридичні науки. Вип. 6. Том 1. 2017. С. 143–145.

37. Тарасенко В. С. Розгляд судами цивільних, сімейних та трудових спорів. навч.-метод. посібник. Одеса, 2020. 54 с.

38. Тарасенко В. С. Щодо забезпечення права працівника на доступ до правосуддя. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 року). Харків: Право, 2020. С. 239–242.

39. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

40. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

41. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

42. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

43. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

44. Чанишева Г. І. Діяльність спеціалізованої трудової юстиції у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої Ради юстиції*. 2010. № 2. С. 84–89.

45. Чанишева Г. І. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 року /За ред.к.ю.н., доц. В. В. Жернакова. Харків: Крос Роут, 2011. С. 82–93.

46. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 352–363.

47. Чанишева Г. І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*: Збірник наукових праць. Серія «Юриспруденція». 2013. Випуск 6–1. Т. 2. С. 120–124.

48. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

49. Шумило М. М. Індивідуальні трудові спори та медіація: тривалий шлях від теорії до реалізації на практиці. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.)/ укл. А. А. Сірякова; за заг. ред.д.ю.н., проф. Г. І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 22–27. <https://hdl.handle.net/11300/25640>.

ТЕМА 10.

ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

План практичного заняття

1. Становлення і розвиток соціального діалогу у сфері праці в Україні.
2. Законодавство України про соціальний діалог.
3. Поняття соціального діалогу у сфері праці.
4. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці.
5. Рівні та сторони соціального діалогу у сфері праці.
6. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці.
7. Формування і функціонування органів соціального діалогу у сфері праці.

Основні положення теми

1. Становлення і розвиток соціального діалогу у сфері праці

В Україні становлення соціального діалогу у сфері праці пов'язується з початком 90-х рр. минулого століття. Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151 було затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства, відповідно до якого Національна рада соціального партнерства визначалася як постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері.

Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ. було визначено правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Законом визначаються сфера укладання колективних договорів, угод; право на ведення колективних переговорів; сторони, які беруть участь у даному процесі; співвідношення законодавства і колективних угод та колективних договорів, трудового договору; зміст і дія колективного договору, угоди; регулюється порядок проведення колективних переговорів, вирі-

шення розбіжностей під час колективних переговорів, підписання колективного договору, угоди та внесення змін і доповнень та ін.

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

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

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки була підписана 14 травня 2019 року між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Угода набрала чинності з дня її підписання.

Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР було визначено дві сфери регулювання оплати праці – державну і договірну. Статтею 14 Закону передбачається, що договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Закон України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 було затверджено Положення про Національну службу посередництва і примирення, створено Національну службу посередництва і примирення як постійно діючий державний орган, призначений сприяти врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV та «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року № 2436-III. був закріплений правовий статус професійних спілок і організацій роботодавців як суб'єктів соціального діалогу у сфері праці.

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року № 1871/2005. було ліквідовано Національну раду соціального партнерства і утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, а також затверджено відповідне Положення. В Указі Президента України вперше у законодавстві України був використаний термін «соціальний діалог».

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні.

22 червня 2012 року був прийнятий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026-VI, який оновив положення про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

5 липня 2012 року був прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI, до якого вперше було включено розділ IX «Соціальний діалог на ринку праці». Нормами даного розділу передбачені права і обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань та професійних спілок, їх об'єднань щодо участі у забезпеченні зайнятості населення.

Слід підтримати висловлену в науці трудового права точку зору М. В. Сорочишина щодо виділення трьох етапів становлення національного законодавства про соціальний діалог у сфері праці:

1) 1991–1993 рр. – побудова первинної інституційної структури соціального діалогу у сфері праці; 2) 1993–2005 рр. – розвиток різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та закріплення деяких з них на законодавчому рівні; визначення правового статусу суб'єктів соціального діалогу у сфері праці; 3) з 2005 р. – теперішній час – подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці, пов'язаний з підвищенням ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, прийняттям спеціального законодавства про соціальний діалог у сфері праці, спрямованого на глибоке впровадження соціального діалогу на різних рівнях¹.

2. Законодавство України про соціальний діалог

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

Тривалий час нормативна база у цій сфері залишалася повністю не сформованою через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці. З прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI зазначені прогалини було усунуто. Вперше у законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

¹ Сорочишин М.В. 'Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юридична література, 2014. С. 36.

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

3. Поняття соціального діалогу у сфері праці

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

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

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

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

Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, робо-

тодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Ідеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів та ін.

4. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці

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

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

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

5. Рівні та сторони соціального діалогу у сфері праці

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено рівні та сторони соціального діалогу. Відповідно до частини першої цієї статті соціальний діалог здійснюється:

на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;

на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

Сторони соціального діалогу визначені у частині другій ст. 4 Закону. На перших трьох рівнях сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні сторонами соціального діалогу є сторона працівників і сторона роботодавця.

При цьому профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання з визначеним Законом статусом і конкретні органи виконавчої влади отримали статус суб'єктів відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади. Так, на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони визнано об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, суб'єктами сторони роботодавців – об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом, суб'єктом сторони органів виконавчої влади – Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами профспілкової сторони є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони роботодавців – всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, суб'єктами сторони органів виконавчої влади є відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні суб'єктами профспілкової сторони є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони роботодавців є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відпо-

відної адміністративно-територіальної одиниці; суб'єктами сторони органів виконавчої влади – місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На локальному рівні суб'єктами сторони працівників визначено первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; суб'єктами сторони роботодавців є роботодавці та/або уповноважені представники роботодавця.

Для визначення складу профспілкової сторони та сторони роботодавців Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності. Відповідно до ст. 5 Закону загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість.

Зазначені критерії є необхідними для визначення репрезентативності профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

У ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені спеціальні критерії репрезентативності, оскільки йдеться про окремі рівні соціального діалогу. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, які, крім легалізації (реєстрації) відповідно до закону, є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників.

Що стосується профспілок, їх об'єднань, які не відповідають критеріям репрезентативності, то вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідно рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань проводиться на національному та галузевому рівнях Національною службою посередництва і примирення, а на територіальному рівні відповідними відділеннями Національної

служби посередництва і примирення. За результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення та її відділення ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

6. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці

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

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

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

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

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

7. Формування і функціонування органів соціального діалогу у сфері праці

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» для ведення соціального діалогу на відповідному рівні утворюються тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу. На національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному Законом, утворюються такі органи соціального діалогу як Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів передбачено утворення відповідно до закону двосторонньої робочої комісії.

Органи соціального діалогу у сфері праці видається можливим визначати як постійно діючі або тимчасові тристоронні чи двосторонні органи, які утворюються на паритетних засадах сторонами соціального діалогу для його ведення на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях.

Відповідно до частини першої ст. 11 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада) – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Строк повноважень членів Національної ради становить шість років.

До основних завдань Національної ради належать:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

- формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;
- проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;
- державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;
- основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;
- ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;
- створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;
- впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;
- інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

ЗАВДАННЯ 1

Охарактеризуйте світовий досвід моделей соціального діалогу.

ЗАВДАННЯ 2

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

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

Задача3

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

Дайте відповідь Корнілову.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Конвенція Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919–1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859–865.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919–1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010–1025.

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

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

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

7. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузевому та в національному масштабі. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919–

1964. Том I; 1965–1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291–1299.

8. Рекомендація МОП № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919–1964. Том I; 1965–1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1675–1685.

9. Кодекс законів про працю в Україні: Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.255.

11. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст.361.

12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.

13. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст.397.

14. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.

15. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст.121.

16. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст.2565.

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

18. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>

23. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

24. Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 14 липня 2023 року № 3258-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3258-20#Text>

25. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

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

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

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

29. Мартиненко М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. *Україна: аспекти праці*: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2020. № 1. С. 32–37.

30. Міщук М. О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа*: Науково-аналітичний журнал. 2014. № 5 (ч. 2 кн. 2). С. 79–84.

31. Панькова О. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу. *Україна: аспекти праці*: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2018. № 3. С. 36–43.

32. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: моногр. Одеса: Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

33. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

34. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

35. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

36. Трудове право: підручник /О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

37. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

38. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: дис. ...канд. юрид. наук:12.00.05. Одеса, 2006.

39. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці: навч.-метод. посібник /Г. І. Чанишева, М. В. Сорочишин; НУ «ОЮА». Одеса: Фенікс, 2012. 128 с.

40. Чанишева Г. І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту: колективна монографія* /Г.І. Чанишева, І. В. Лагутіна, М. В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8–57.

41. Чанишева Г. І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2018. № 27. С. 162–166.

42. Чанишева Г. І. Принципи соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 230–235.

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

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

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

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

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

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

49. Яцишин В. В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: дис. ...доктора філософії: 081-Право. Одеса, 2021. 227 с.

ТЕМА 11. ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

План практичного заняття

1. Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).
2. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): поняття та етапи.
3. Примирна комісія: порядок утворення та повноваження. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника.
4. Трудовий арбітраж: порядок утворення та повноваження. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.
5. Участь Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).
6. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Основні положення теми

1. Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)

Відносини між роботодавцем і найманими працівниками із самого початку містять у собі можливість конфлікту. Причина полягає в тому, що основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. Основний же інтерес трудової діяльності найманих працівників – одержання достатніх коштів для існування собі й своїй

родині без надмірного стомлення й іншої шкоди власному здоров'ю. Нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів і прав працівників, оскільки одержання прибутку передбачає зменшення собівартості продукції, а це може досягатися, у тому числі, шляхом зниження витрат на найману працю, яка використовується. Таким чином, виникнення за певних обставин розбіжностей між сторонами трудових правовідносин – працівником і роботодавцем – об'єктивно обумовлене й впливає з правової природи трудових правовідносин.

У цей час правове регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. Правове регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів здійснюється також великою кількістю нормативно-правових актів Національної служби посередництва і примирення.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

При визначенні сторін колективного трудового спору (конфлікту) на кожному рівні соціального діалогу у сфері праці необхідно керуватися положеннями ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

2. Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): поняття та етапи

Працівникам або професійній спілці при висуванні своїх вимог на виробничому рівні потрібно визначити орган, який повноважний розглянути їх вимоги до роботодавця. Визначення сторони роботодавця здійснюється ініціативною групою найманих працівників або

профспілковим органом (органами) на основі аналізу установчих документів (статутів, положень) юридичної особи. При визначенні сторони колективного трудового спору ініціативна група найманих працівників або профспілковий орган (профспілкові органи) повинні керуватись Положенням про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення № 70 від 05 травня 2004 року.

Ініціювати процедуру вирішення колективних трудових спорів відповідно до чинного законодавства мають право лише працівники. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Порядок формування і затвердження вимог найманих працівників регулюється Положенням про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 червня 2019 року № 43.

Відповідно до частини першої ст. 5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповнова-

женої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло (ч. 1 ст. 6 Закону).

Примирно-посередницька процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) – це розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та (або) в трудовому арбітражі.

Послідовність розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) передбачається ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зміст якої дозволяє виділити окремі стадії вирішення різних видів колективних трудових спорів (конфліктів).

Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п.п. «а» і «б» ст. 2 Закону) складається з таких стадій: 1) розгляд спору примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника; 2) розгляд спору трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону.

Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також про виконання вимог законодавства про працю (п.п. «в» і «г» ст. Закону) передбачає розгляд спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

3. Примирна комісія: порядок утворення та повноваження. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника

Ці питання регулюються ст.ст. 8, 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територі-

альному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

У разі потреби примирна комісія:

залучає до свого складу незалежного посередника;

консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

4. Трудовий арбітраж: порядок утворення та повноваження. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем

Для відповіді на ці питання необхідно звернутися до ст.ст. 11, 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону;
- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і «г» статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

5. Участь Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)

Утворюється і діє на підставі ст.ст. 15, 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 18 листопада 1998 р. № 1258/98.

Національна служба посередництва і примирення утворюється Президентом України з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів).

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів та посередників;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

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

Норми про страйк закріплені в розділі III «Страйк» (ст.ст. 17–28) Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відповідно до частини першої ст. 17 Закону страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлік-

ту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу (ч. 2 ст. 17 Закону).

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Теми доповідей

1. Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
2. Формування вимог найманих працівників, профспілок.
3. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
4. Випадки, за яких забороняється проведення страйків.

ЗАВДАННЯ 1

Оберіть правильну відповідь:

колективний трудовий спір (конфлікт) щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень вирішується:

- а) примирною комісією;
- б) трудовим арбітражем;
- в) незалежним посередником;
- г) Національною службою посередництва і примирення.

ЗАВДАННЯ 2

Оберіть правильну відповідь:

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника:

- а) у триденний строк;
- б) у п'ятиденний строк;
- в) у семиденний строк;
- г) у десятиденний строк.

ЗАВДАННЯ 3

Працівники науково-дослідного інституту в зв'язку з затримкою заробітної плати вирішили оголосити страйк. Таке рішення було прийнято на загальних зборах трудового колективу, на якому також було обрано представників працівників для повідомлення директора інституту про початок страйку через три дні.

Проаналізуйте ситуацію і дайте їй правову оцінку.

Нормативно-правові акти і спеціальна література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.255.

5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст.361.

6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст.397.

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст.216.

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

9. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року № 2421-IX. *Голос України*. № 162 від 09.08.2022 р.

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

14. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 18 листопада 1998 р. № 1258/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 46. Ст. 1684.

15. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 квітня 2001 року № 92. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-01#Text>

16. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 05 травня 2004 року № 70. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070299-04#Text>

17. Положення про арбітра: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08/print>

18. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 червня 2019 року № 43. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0043299-19#n7>

19. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників), профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 13 серпня 2020 року № 28 (із змінами, внесеними наказом НСПП від 24.06.2021 № 91). <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/13302-polozhennia-pro-poriadok-reiestratsii-nspp-vysunutykh-naimanymy-pratsivnykamy-okremoiiu-katehoriieiu-naimanykh-pratsivnykiv-profspilkoiiu-vymoh-ta-kts-k>

20. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 68. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text>

21. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 08 серпня 2008 р. № 95. <https://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5036-rehlament-roboty-trudovoho-arbitrazhu-po-rozgliadu-i-vyrishenniu-kolektyvnoho-trudovoho-sporu-konfliktu>

22. Положення про посередника: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text>

23. Положення про примирну комісію: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 № 67. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text>

24. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 131. https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9493?an=364&ed=2008_11_18

25. Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 09.06.2009 року № 33. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033299-09#Text>

26. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 01 серпня 2011 р. № 80. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0080299-11#Text>

27. Пасечник О. В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 198 с.

28. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

29. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

30. Трудове право України: навч. посіб. /[Г. І. Чанишева, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

31. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

32. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О. М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

33. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 352–363.

34. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В. М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

35. Чанишева Г. І. Колективні трудові спори (конфлікти). Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 259–265.

36. Циганчук І. І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 352–363.

37. Чанишева Г. І. Діяльність спеціалізованої трудової юстиції у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої Ради юстиції*. 2010. № 2. С. 84–89.

38. Чанишева Г. І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету: Збірник наукових праць. Серія «Юриспруденція»*. 2013. Випуск 6–1. Т. 2. С. 120–124.

39. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В. М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.

40. Чанишева Г. І. Колективні трудові спори (конфлікти). Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 259–265.

41. Чанишева Г. І. Страйк. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 644–651.

42. Чанишева Г. І. Щодо досудового та позасудового порядків вирішення колективних трудових спорів. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Оде-*

са, 28 квітня 2023 р.) / укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д. ю. н., проф. Г. І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 14–17. <https://hdl.handle.net/11300/25640>.

43. Чанишева Г. І. Щодо підвідомчості суду окремих видів колективних трудових спорів (конфліктів). *Наукова та педагогічна спадщина професора Ю. Є. Полянського*: зб. мат. круглого столу (Одеса, 17 лютого 2023 р.) / відп. ред. проф. Н. М. Бакаянова; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2023. С. 83–86.

44. Чанишева Г. І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. Випуск 1. С. 56–64. http://jes.nuoua.od.ua/archive/1_2023/10.pdf.

45. Шумило М. М. Індивідуальні трудові спори та медіація: тривалий шлях від теорії до реалізації на практиці. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) / укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д. ю. н., проф. Г. І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 22–27. <https://hdl.handle.net/11300/25640>.

**ПИТАННЯ НА ІСПИТ З КУРСУ
«ТРУДОВЕ ПРАВО»
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ 2 КУРСУ ФАКУЛЬТЕТУ
СУДОВОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВА**

1. Становлення і розвиток трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини.
3. Поняття та особливості методу трудового права.
4. Сфера дії норм трудового права.
5. Система трудового права, її структура.
6. Система трудового законодавства.
7. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства.
8. Відмежування трудового права від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного права, права соціального забезпечення).
9. Основні тенденції розвитку сучасного трудового права.
10. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
11. Загальне та спеціальне трудове законодавство.
12. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
13. Конституція України як основне джерело трудового права.
14. Міжнародні договори, ратифіковані Україною, як джерела трудового права.
15. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Проект Трудового кодексу України.
16. Закони та підзаконні акти як джерела трудового права України.
17. Акти соціального діалогу у сфері праці: колективні угоди і колективні договори.
18. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.
19. Судова практика як джерело трудового права.

20. Поняття, види та ознаки індивідуальних трудових правовідносин.
21. Структура індивідуальних трудових правовідносин.
22. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин.
23. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
24. Роботодавець як суб'єкт індивідуальних трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.
25. Поняття, види та особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами.
26. Поняття зайнятості та категорії зайнятого населення.
27. Державні гарантії (загальні та додаткові) у сфері зайнятості населення.
28. Державна служба зайнятості: структура та основні завдання
29. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу
30. Правовий статус безробітного. Поняття підходящої роботи
31. Поняття та значення трудового договору. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг).
32. Сторони трудового договору. Зміст та форма трудового договору.
33. Види трудових договорів.
34. Трудовий договір в умовах спрощеного регулювання трудових відносин.
35. Загальний порядок укладення трудового договору.
36. Контракт як особлива форма трудового договору.
37. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
38. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
39. Трудовий договір про надомну роботу.
40. Трудовий договір про дистанційну роботу.
41. Трудовий договір з державним службовцем.
42. Правовий статус державного службовця.
43. Система управління державною службою.

44. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.
45. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору.
46. Поняття та види переведень на іншу роботу. Порядок переведення на іншу роботу.
47. Переміщення на інше робоче місце та його відмінності від переведення.
48. Зміна істотних умов праці.
49. Відсторонення працівника від роботи.
50. Атестація працівників: поняття, порядок проведення, результати.
51. Підстави припинення трудового договору, передбачені ст. 36 КЗпП України.
52. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП України).
53. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України).
54. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України).
55. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.
56. Поняття та правове регулювання робочого часу.
57. Види робочого часу.
58. Тривалість робочого дня.
59. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
60. Режим та облік робочого часу і порядок їх встановлення.
61. Поняття та правове регулювання часу відпочинку.
62. Види часу відпочинку.
63. Поняття та види відпусток.
64. Поняття та структура заробітної плати, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами.
65. Сфери регулювання оплати праці.
66. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
67. Системи оплати праці.

68. Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці.
69. Методи забезпечення дисципліни праці.
70. Внутрішній трудовий розпорядок: поняття та правове регулювання.
71. Заохочення: поняття, підстави, види, порядок застосування.
72. Дисциплінарна відповідальність працівників: поняття, підстави, види.
73. Дисциплінарна відповідальність державного службовця.
74. Дисциплінарна відповідальність суддів.
75. Дисциплінарна відповідальність прокурора.
76. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: поняття, ознаки, відмінності від цивільно-правової відповідальності.
77. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
78. Види матеріальної відповідальності працівників.
79. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
80. Підстава, умови і випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
81. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів.
82. Органи, що розглядають трудові спори. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.
83. Комісії по трудових спорах (КТС), їх організація і компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС.
84. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді. Трудові спори, що безпосередньо розглядаються судом.
85. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів.
86. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.
87. Становлення і розвиток соціального діалогу у сфері праці в Україні.

88. Законодавство України про соціальний діалог.
89. Поняття соціального діалогу у сфері праці.
90. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці.
91. Рівні та сторони соціального діалогу у сфері праці.
92. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці.
93. Поняття, колективних трудових спорів (конфліктів).
94. Види, причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).
95. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
96. Примирна комісія. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.
97. Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору арбітражем.
98. Національна служба посередництва і примирення: завдання та повноваження.
99. Страйк як засіб захисту економічних і соціальних прав та інтересів працівників.
100. Медіація як спосіб захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Навчальне видання

Галія Інсафівна ЧАНИШЕВА

ТРУДОВЕ ПРАВО

Навчальний посібник

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на факультеті судового та міжнародного права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
галузь знань 081 «Право», спеціальність 081 «Право»

Електронне видання

В авторській редакції

Ум-друк. арк. 13,6.
Зам. № 2402–31.

Видавець ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.
e-mail: fenix-izd@ukr.net